



# **Universidad Nacional Mayor de San Marcos**

**Universidad del Perú. Decana de América**

Dirección General de Estudios de Posgrado

Facultad de Educación

Unidad de Posgrado

## **Clima organizacional y desempeño docente en las unidades educativas “Fe y Alegría”, Guayaquil – Ecuador, 2019**

### **TESIS**

Para optar el Grado Académico de Magíster en Educación con  
mención en Gestión de la Educación

### **AUTOR**

Dora Alexandra GARCÍA ALVARADO

### **ASESOR**

Dr. Abelardo Rodolfo CAMPANA CONCHA

Lima, Perú

2020



Reconocimiento - No Comercial - Compartir Igual - Sin restricciones adicionales

<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/>

Usted puede distribuir, remezclar, retocar, y crear a partir del documento original de modo no comercial, siempre y cuando se dé crédito al autor del documento y se licencien las nuevas creaciones bajo las mismas condiciones. No se permite aplicar términos legales o medidas tecnológicas que restrinjan legalmente a otros a hacer cualquier cosa que permita esta licencia.

## Referencia bibliográfica

---

García, D. (2020). *Clima organizacional y desempeño docente en las unidades educativas “Fe y Alegría”, Guayaquil – Ecuador, 2019*. Tesis para optar el grado de Magíster en Educación con mención en Gestión de la Educación. Unidad de Posgrado, Facultad de Educación, Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima, Perú.

---

## HOJA DE METADATOS COMPLEMENTARIOS

Código ORCID del autor	“__”
DNI o pasaporte del autor	<b>ECU A5882110 / 0923666879</b>
Código ORCID del asesor	<b>0000-0002-1098-9508</b>
DNI o pasaporte del asesor	<b>10372562</b>
Grupo de investigación	“__”
Agencia financiadora	“__”
Ubicación geográfica donde se desarrolló la investigación	2°07'11.7"S 79°56'52.6"W 2°11'45.3"S 79°56'03.2"W 2°07'13.0"S 79°58'46.7"W Guayaquil- Ecuador
Disciplinas OCDE	Educación general <a href="http://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.03.01">http://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.03.01</a>



## ACTA DE SUSTENTACIÓN VIRTUAL N° 26-DUPG-FE-2020-TR

En la ciudad de Lima, a los 26 días del mes de agosto del 2020, siendo la 16:00 h., en acto público se instaló el Jurado Examinador para la Sustentación de la Tesis titulada: **CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO DOCENTE EN LAS UNIDADES EDUCATIVAS “FE Y ALEGRÍA”, GUAYAQUIL – ECUADOR, 2019**, para optar el Grado Académico de **Magíster en Educación con mención en Gestión de la Educación**.

Luego de la exposición y absueltas las preguntas del Jurado Examinador se procedió a la calificación individual y secreta, habiendo sido **MUY BUENO** con la calificación de **18 (DIECIOCHO)**.

El Jurado recomienda que la Facultad acuerde el otorgamiento del Grado de Magíster en Educación a la Bach. **DORA ALEXANDRA GARCÍA ALVARADO**.

En señal de conformidad, siendo las **17:18** horas se suscribe la presente acta en cuatro ejemplares, dándose por concluido el acto.

  
**Dr. ENRIQUE PÉREZ ZEVALLOS**  
Presidente

  
**Dr. ABELARDO CAMPANA CONCHA**  
Asesor

  
**Mg. CARLOS GILES ABARCA**  
Jurado Informante

  
**Dr. EDGAR DAMIAN NÚÑEZ**  
Jurado Informante

  
**Dra. ALEJANDRA ROMERO DÍAZ**  
Miembro del Jurado

### Dedicatoria:

Quiero dedicar este avance académico a la memoria de mi eterno amor, mi esposo Roberto por haberme dado su apoyo incondicional en cada instante de su vida, por haber creído en mí y haber compartido conmigo hasta su último suspiro.

A mis hijos Mayerly y Robertito, que son mi fuente de fortaleza, lucha y motivación para ser un ejemplo en sus vidas.

A mis padres Milton y Elena que han sido mi guía en los momentos difíciles haciéndome comprender que a pesar que en la vida se presentan obstáculos se debe de seguir luchando por los objetivos y sueños anhelados.

A mi hermana Tania y Mary por inculcarme que debo seguir detrás de mis sueños que todo lo que me proponga lo puedo lograr.

Quiero finalizar con mis amigas Adriana, Yuri y Marjorie Tapia quienes compartieron conmigo momentos de alegría, tristeza y anécdotas en cada viaje de estudio, siempre las tendré en mi corazón.

**Agradecimiento:**

A Dios por permitirme realizar mis objetivos. UNMSM, docentes que sembraron valores de superación.

## Índice

	Pág.
Veredicto del jurado de la tesis del jurado examinador	i
Dedicatoria	iv
Agradecimiento	v
Índice	vi
Cuadros	viii
Figuras	xi
Resumen	xiv
Abstract	xv
<b>CAPÍTULO 1: PROBLEMA</b>	
1.1. Situación problemática	1
1.2. Formulación del problema	4
1.2.1. General	4
1.2.2. Específicos	4
1.3. Justificación	4
1.4. Objetivos	6
1.4.1. General	6
1.4.2. Específicos	6
1.5. Alcances	6
1.6. Fundamentación de la hipótesis	7
1.6.1. General	7
1.6.2. Específicas	8
1.7. Variables	9
1.7.1. Variable X. Clima Organizacional	9
1.7.2. Variable Y. Desempeño Docente	9
<b>CAPÍTULO 2: MARCO TEÓRICO</b>	
2.1. Marco filosófico o epistemológico	10
2.2. Antecedentes	11
2.3. Bases teóricas	16
2.3.1. Clima Organizacional	16
2.3.1.1. Definición	16
2.3.1.2. Características	17
2.3.1.3. Factores del clima organizacional	19
2.3.1.4. Medición del clima organizacional	22
2.3.1.5. Tipos de clima organizacional	23
2.3.1.6. Dimensiones	25
2.3.2. Desempeño docente	25
2.3.2.1. Definición	25
2.3.2.2. Modelo de la evaluación docente	26
2.3.2.3. Competencias para el buen desempeño de la actividad docente	28
2.3.2.4. Consecuencias de que los docentes no cuenten con las competencias requeridas	31
2.3.2.5. Dimensiones del desempeño docente	32



2.3.2.6.	Métodos de evaluación de desempeño docente	37
2.3.2.7.	Funciones en el proceso de la evaluación del desempeño docente	41
2.3.2.8.	Desafíos del desempeño profesional docente	43
2.3.2.9.	Características del docente	46
2.3.2.10.	Competencias del docente	48
2.3.2.11.	Dimensiones específicas de la docencia	50
2.4.	Glosario de términos	52
CAPÍTULO 3: METODOLOGÍA		
3.1.	Tipo de investigación científica	55
3.2.	Diseño	55
3.3.	Operacionalización	55
3.4.	Unidad de análisis	60
3.5.	Población	60
3.6.	Muestra	60
3.7.	Recolección de datos	61
3.8.	Ficha técnica	61
3.9.	Validez	63
3.10.	Confiabilidad	63
CAPÍTULO 4: RESULTADOS Y DISCUSIÓN		
4.1.	Variable X	65
4.2.	Variable Y	102
4.3.	Prueba de hipótesis	133
4.3.1.	General	133
4.3.2.	Específicas	135
4.4.	Discusión	139
Conclusiones		142
Recomendaciones		144
Referencias bibliográficas		146
Anexos		153

## Cuadros

1	Operacionalización variable X.	57
2	Operacionalización variable Y	58
3	Población	60
4	Muestra	60
5	Validación de instrumentos	63
6	Procesamiento casos variable X	63
7	Fiabilidad variable Clima Organizacional	64
8	Procesamiento casos variable Y	64
9	Fiabilidad variable Desempeño Docente	64
10	Frecuencias de las “condiciones de amplitud y organización del ambiente físico”	65
11	Frecuencias “el mobiliario y equipamiento con que cuenta el instituto”	66
12	Frecuencias “el instituto cuenta con ambientes destinados al intercambio de experiencias”	67
13	Frecuencias “los ambientes de la institución cuenta con adecuada iluminación y ventilación”	68
14	Frecuencias “sientes que tu función es importante dentro de la institución”	69
15	Frecuencias “la institución posibilita tu autorrealización personal y profesional”	70
16	Frecuencias “la estructura de la organización facilita su acceso al personal inmediato”	71
17	Frecuencias “la organización del personal promueve la confianza y la coordinación efectiva”	72
18	Frecuencias “el comportamiento de los integrantes del órgano de Dirección del Instituto”	73
19	Frecuencias “oportunidades por delegación de funciones al personal”	74
20	Frecuencias “acercamiento consultivo entre los directivos, jerárquicos, administrativos”	75
21	Frecuencias “directivos del instituto se esfuerzan por gerenciar”	76
22	Frecuencias “trabajo en equipo en su institución”	77
23	Frecuencias “coordinaciones previas en su entorno”	78
24	Frecuencias “grado de coordinación se da entre los estamentos”	79
25	Frecuencias “trabajo en equipo posibilita la solución de problemas”	80
26	Frecuencias “procesos y procedimientos correspondientes al área”	81
27	Frecuencias “procesos y procedimientos correspondientes al área”	82
28	Frecuencias “información correspondiente a la	83

	conducción de los procesos y procedimientos”	
29	Frecuencias “procesos y procedimientos que maneja”	84
30	Frecuencias “procesos utilizados en el desarrollo de la organización”	85
31	Frecuencias “relaciones sociales del personal”	86
32	Frecuencias “conflictos interpersonales”	87
33	Frecuencias “estilo de supervisión que se conduce”	88
34	Frecuencias “supervisión centradas en los directivos y jerárquicos”	89
35	Frecuencias “supervisión como en mecanismos de control”	90
36	Frecuencias “desarrollo del servicio”	91
37	Frecuencias “Actitudes personales”	92
38	Frecuencias “se aprecia en el personal un sentimiento de bienestar social asociado al deber cumplido con calidad”	93
39	Frecuencias “se aprecia esfuerzos de la dirección y jerarquía por mejorar el servicio motivando con el ejemplo”	94
40	Frecuencias “trato del personal”	95
41	Frecuencias “estabilidad laboral”	96
42	Frecuencias “oportunidades de desarrollo”	97
43	Frecuencias “ambiente laboral o institucional”	98
44	Frecuencias “participación de representantes de todos los estamentos”	99
45	Frecuencias “centrado en la formación profesional”	100
46	Frecuencias “metas anuales de la unidad educativa”	101
47	Frecuencias “planificación guarda relación y coherencia entre las áreas y está en función de las necesidades e intereses de los alumnos”	102
48	Frecuencias “organiza el contenido en forma clara, lógica y creativa”	103
49	Frecuencias “toma en cuenta las necesidades e intereses de los alumnos”	104
50	Frecuencias “formula metas de aprendizaje claras y apropiadas para los alumnos”	105
51	Frecuencias “selecciona o crea actividades de enseñanza apropiadas para los alumnos”	106
52	Frecuencias “selecciona métodos y técnicas de enseñanza apropiadas para los alumnos”	107
53	Frecuencias “utiliza un lenguaje claro y comprensible para explicar los contenidos del área a los alumnos”	108
54	Frecuencia “demuestra dominio de los conocimientos de las disciplinas de los componentes del área curricular que enseña”	109
55	Frecuencia “hace uso de los medios de enseñanza para favorecer la enseñanza aprendizaje”	110
56	Frecuencia “hace uso del video como recurso para las actividades de la enseñanza-aprendizaje”	111
57	Frecuencias “hace uso de programas televisivos	112

	vinculados a los contenidos de la enseñanza-aprendizaje”	
58	Frecuencias “utiliza el software educativo vinculándolos a los contenidos de la enseñanza”	113
59	Frecuencias “se dirige en forma autoritaria a los alumnos”	114
60	Frecuencias “mantiene un trato de respeto y cordialidad entre los miembros de su comunidad educativa”	115
61	Frecuencias “es de la opinión que debe tener un trato de autoridad con los estudiantes en vez de demostrar amabilidad”	116
62	Frecuencias “contribuye a la solución racional de las situaciones conflictivas que se presentan en la unidad educativa”	117
63	Frecuencias “respeta las opiniones y puntos de vista de sus alumnos durante sus intervenciones orales y escritas”	118
64	Frecuencias “establece y mantienen normas consistentes y consensuadas de disciplina en el aula”	119
65	Frecuencias “los conocimientos que tienen los alumnos se toman en cuenta como punto de partida de su clase”	120
66	Frecuencias “utiliza estrategias adecuadas para una enseñanza efectiva”	121
67	Frecuencias “permite reflexionar al alumno sobre sus propios aprendizajes”	122
68	Frecuencias “evalúa los resultados alcanzados”	123
69	Frecuencias “evalúa su propia eficacia en el logro de resultados”	124
70	Frecuencias “está de acuerdo que la educación tradicional es mejor que la de ahora”	125
71	Frecuencias “se comunica con cierta frecuencia con los padres de familia y/o apoderados”	126
72	Frecuencias “es cumplido y puntual en la escuela y en sus clases”	127
73	Frecuencias “las oportunidades que brinda la Unidad Educativa son positivas para tu desempeño docente”	128
74	Frecuencias “cumple con eficacia la normatividad”	129
75	Frecuencias “busca actualizarse permanentemente enriqueciendo sus conocimientos”	130
76	Frecuencias “las actualizaciones aportan mejoras en tu práctica docente”	131
77	Frecuencias “se involucra en la toma de decisiones de la unidad educativa”	132
78	Correlación hipótesis general	134
79	Correlación primera hipótesis específica	135
80	Correlación segunda hipótesis específica	136
81	Correlación tercera hipótesis específica	137
82	Correlación cuarta hipótesis específica	138

## Figuras

1	Dominios del Marco para la Enseñanza y sus criterios	36
2	“Condiciones de amplitud y organización del ambiente físico”	65
3	“Mobiliario y equipamiento con que cuenta el instituto”	66
4	“El instituto cuenta con ambientes destinados al intercambio de experiencias”	67
5	“Los ambientes de la institución cuenta con adecuada iluminación y ventilación”	68
6	“Sientes que tu función es importante dentro de la institución”	69
7	“La institución posibilita tu autorrealización personal y profesional”	70
8	“La estructura de la organización facilita su acceso al personal inmediato”	71
9	“La organización del personal promueve la confianza y la coordinación efectiva”	72
10	“Comportamiento de los integrantes del órgano de Dirección del Instituto”	73
11	“Oportunidades por delegación de funciones al personal”	74
12	“Acercamiento consultivo entre los directivos, jerárquicos, administrativos”	75
13	“Directivos del instituto se esfuerzan por gerenciar”	76
14	“Trabajo en equipo en su institución”	77
15	“Coordinaciones previas en su entorno”	78
16	“Grado de coordinación se da entre los estamentos”	79
17	“Trabajo en equipo posibilita la solución de problemas”	80
18	“Procesos y procedimientos correspondientes al área”	81
19	“Procesos y procedimientos correspondientes al área”	82
20	“Información correspondiente a la conducción de los procesos y procedimientos”	83
21	“Procesos y procedimientos que maneja”	84
22	“Procesos utilizados en el desarrollo de la organización”	85
23	“Relaciones sociales del personal”	86
24	“Conflictos interpersonales”	87
25	“Estilo de supervisión que se conduce”	88
26	“Supervisión centradas en los directivos y jerárquicos”	89
27	“Supervisión como en mecanismos de control”	90
28	“Desarrollo del servicio”	91
29	“Actitudes personales”	92
30	“Se aprecia en el personal un sentimiento de bienestar social asociado al deber cumplido con calidad”	93
31	“Se aprecia esfuerzos de la dirección y jerarquía por mejorar el servicio motivando con el ejemplo”	94
32	“Trato del personal”	95
33	“Estabilidad laboral”	96

34	“Oportunidades de desarrollo”	97
35	“Ambiente laboral o institucional”	98
36	“Participación de representantes de todos los estamentos”	99
37	“Centrado en la formación profesional”	100
38	“Metas anuales de la unidad educativa”	101
39	“Planificación guarda relación y coherencia entre las áreas y está en función de las necesidades e intereses de los alumnos”	102
40	“Organiza el contenido en forma clara, lógica y creativa”	103
41	“Toma en cuenta las necesidades e intereses de los alumnos”	104
42	“Formula metas de aprendizaje claras y apropiadas para los alumnos”	105
43	“Selecciona o crea actividades de enseñanza apropiadas para los alumnos”	106
44	“Selecciona métodos y técnicas de enseñanza apropiadas para los alumnos”	107
45	“Utiliza un lenguaje claro y comprensible para explicar los contenidos del área a los alumnos”	108
46	“Demuestra dominio de los conocimientos de las disciplinas de los componentes del área curricular que enseña”	109
47	“Uso de los medios de enseñanza para favorecer la enseñanza aprendizaje”	110
48	“Uso del video como recurso para las actividades de la enseñanza-aprendizaje”	111
49	“Uso de programas televisivos vinculados a los contenidos de la enseñanza-aprendizaje”	112
50	“Utiliza el software educativo vinculándolos a los contenidos de la enseñanza”	113
51	“Se dirige en forma autoritaria a los alumnos”	114
52	“Mantiene un trato de respeto y cordialidad entre los miembros de su comunidad educativa”	115
53	“Es de la opinión que debe tener un trato de autoridad con los estudiantes en vez de demostrar amabilidad”	116
54	“Contribuye a la solución racional de las situaciones conflictivas que se presentan en la unidad educativa”	117
55	“Respeta las opiniones y puntos de vista de sus alumnos durante sus intervenciones orales y escritas”	118
56	“Establece y mantienen normas consistentes y consensuadas de disciplina en el aula”	118
57	“Los conocimientos que tienen los alumnos se toman en cuenta como punto de partida de su clase”	120
58	“Utiliza estrategias adecuadas para una enseñanza efectiva”	121
59	“Permite reflexionar al alumno sobre sus propios aprendizajes”	122
60	“Evalúa los resultados alcanzados”	123
61	“Evalúa su propia eficacia en el logro de resultados”	124

62	“Está de acuerdo que la educación tradicional es mejor que la de ahora”	125
63	“Se comunica con cierta frecuencia con los padres de familia y/o apoderados”	126
64	“Es cumplido y puntual en la escuela y en sus clases”	127
65	“Las oportunidades que brinda la Unidad Educativa son positivas para tu desempeño docente”	128
66	“Cumple con eficacia la normatividad”	129
67	“Busca actualizarse permanentemente enriqueciendo sus conocimientos”	130
68	“Las actualizaciones aportan mejoras en tu práctica docente”	131
69	“Se involucra en la toma de decisiones de la unidad educativa”	132

## Anexos

1	Matriz	154
2	Cuestionario 1	155
3	Cuestionario 2	157
4	Validación de expertos	160

## **R E S U M E N**

La presente investigación busca establecer la relación de las variables estudiadas en la Unidad Educativa Francisco García Jiménez, Guayaquil, 2019. Es un estudio cuantitativo correlacional, mismo que contó con la aplicación de dos encuestas para conocer sus resultados en una muestra de 72 docentes. Se garantiza sus resultados, mediante la prueba de Alfa de Cronbach, además de aplicar el programa SPSS.

Hipótesis general las variables estudiadas alcanzan correlación muy buena de  $Rho = .845$  que implica que el clima organizacional genera que los encuestados estén de acuerdo en cómo la institución les permite desarrollar el desempeño docente, sin embargo, no sus valores máximos. Del mismo modo, para las cuatro hipótesis específicas se encontró:  $Rho = .622$ , moderada,  $.560$ , buena,  $.740$  y  $.535$ ; lo cual implica que el clima organizacional está vinculado a las dimensiones de la segunda variable, según la mayoría están de acuerdo, pero también con ciertas dificultades en un mínimo porcentaje.

Palabras clave: Organizacional, Desempeño, Desarrollo, Enseñanza, Favorable, Ambiente, Aprendizaje, Profesionalismo.



## ABSTRACT

This research seeks to establish the relationship of the variables studied in the Francisco García Jiménez Educational Unit, Guayaquil, 2018. It is a correlational quantitative study, which included the application of two surveys to find out its results in a sample of 72 teachers. Their results are guaranteed through the Cronbach's Alpha test, in addition to applying the SPSS program.

General hypothesis the variables studied reach a very good correlation of  $Rho = .845$ , which implies that the organizational climate generates that the respondents agree on how the institution allows them to develop teaching performance, however, not their maximum values. Similarly, for the four specific hypotheses it was found:  $Rho = .622$ , moderate,  $.560$ , good,  $.740$  and  $.535$ ; which implies that the organizational climate is linked to the dimensions of the second variable, according to the majority they agree, but also with certain difficulties in a minimum percentage.

Key words: Organizational, Performance, Development, Teaching, Favorable, Environment, Learning, Professionalism.

## **CAPÍTULO 1: PROBLEMA**

### **1.1. Situación Problemática**

Actualmente, las organizaciones consideran el clima organizacional para alcanzar niveles de eficiencia y calidad, porque repercute en el desempeño de los trabajadores. Notándose en su productividad.

Las instituciones educativas no son ajenas al estudio nombrado, porque las organizaciones poseen características similares, el ambiente interno se interactúa respecto a las interrelaciones de los integrantes donde debe primar adecuadamente el clima organizacional de la mejor manera.

Fernández (2006), mencionando a Hall (1998), “Indica que el clima organizacional se define como un conjunto de propiedades del ambiente laboral percibidas directamente o indirectamente por los empleados que se supone son una fuerza que influye en la conducta del empleado”.

Siendo necesario señalar el comportamiento tanto de docentes y estudiantes es muy importante, repercutiendo en la formación y desarrollo académico y personal, por tanto interactúen para el bien de sus aprendizajes. Constituyéndose necesario para el desempeño docente, un clima adecuado, brindando una enseñanza integral y de calidad para los futuros ciudadanos.

Barriga (2016, p. 36) indica “La labore del docente es definido como el conjunto de actividades educativas que realiza el docente para facilitar el aprendizaje y del desarrollo integral de los estudiantes”.

López (2017, p. 142), citado por Valdés (2000), “El desempeño docente es una labor profesional que requiere de un saber adquirido en forma sistemática y continua para brindar un servicio relevante a la sociedad y su prestigio está determinado por la significancia social de lo educativo”.

Interpretándose, el trabajo docente cumple una misión fundamental, porque tienen tareas importantes en el desarrollo de los educandos, es necesario los docente desempeñen de la mejor manera la labor pedagógica; sin embargo es afectado por muchos factores como lo mencionado en el presente estudio.

“Si el docente encuentra que sus objetivos personales no son concordantes con los de la organización en la que presta su servicios, y sus expectativas no son satisfechas por éstas, las posibilidades de autorrealización se ven limitadas y es de suponer que podría mostrar un comportamiento de bajo rendimiento, retardos, indisciplina producto de su insatisfacción en el trabajo docente, lo que podría generar a su vez apatía e indiferencia por su trabajo” (León, 2009 p. 12)

Se evidencia tanto en el medio como en otros países problemas en cuanto la gestión educativa afectando notoriamente a los maestros y en

consecuencia a los estudiantes. En Ecuador el Diario Mercurio publicó “Docentes exponen problemas a Ministro de Educación, donde manifiestan sus quejas y peticiones respecto al incremento de recursos económicos, materiales y didácticos, así como problemas educativos”.

“Una docente del plantel lamentó que con la reorganización de materias del tercer año de bachillerato se hayan rebajado a la mitad las horas de clase de materias principales y ya no se cumple los criterios de desempeño y se fuerza el plan de recuperación pedagógica a los alumnos, dijo. Otro maestro se quejó por la tardanza en los ascensos de categoría, pese a haber cursado maestrías, así como por la falta de inspectores para cuidar la conducta de los jóvenes”. (El Mercurio, 2017)

La realidad existe en diferentes países, los docentes son afectados por diversos problemas, entre ellos el clima organizacional en sus centros de labores, en aspectos como: reglamentos no apoyan su trabajo, la motivación, remuneración, como contar con ambiente físico adecuado, falta de equipamiento, inadecuada iluminación, y otros aspectos necesarios en cuanto a su función como docente, naturalmente repercutiendo en el rendimiento académico de los estudiantes del medio donde ejerce su función profesional.

Con la investigación, se pretende encontrar el nivel de relación entre las variables propuestas, como va en la Unidad Educativa Francisco García Jiménez en Guayaquil, donde se evidencia cada vez disminuye la calidad del

trabajo docente, reflejándose como: la apatía y falta de compromiso en el ejercicio profesional y compromiso con la institución educativa donde trabaja.

## **1.2. Formulación del problema**

### **1.2.1. General**

¿Cómo se correlaciona el clima organizacional y el desempeño docente en la Unidad Educativa Francisco García Jiménez, Guayaquil, 2018?

### **1.2.2. Específicos**

- a) ¿Qué nivel de relación existe entre clima organizacional y la preparación y desarrollo de la enseñanza?
- b) ¿Cómo el clima organizacional se relaciona con la creación de ambientes favorables para el aprendizaje?
- c) ¿De qué manera el clima organizacional se relaciona con la enseñanza para el aprendizaje?
- d) Existe relación entre clima organizacional y profesionalismo docente?

## **1.3. Justificación**

### **a) Justificación teórica**

El presente estudio tiene importancia teórica puesto se pone en amplitud teórica las dos variables del estudio. La revisión teórica permitirá sustentar

nuestros planteamientos, en cuanto al clima organizacional planteados por Guzmán (2015) señaló que “si existe una relación significativa entre el clima organizacional y desempeño docente”; asimismo el aporte de Brunet (2007) quien da a conocer las escalas del clima organizacional. Para la segunda variable desempeño docente se ha revisado el documento del Ministerio de Educación de Chile que lleva por título Marco para la Buena Enseñanza, donde presentan los cuatro dominios, es un instrumento donde establece estándares para el trabajo docente.

#### *b) Justificación practica*

Todos los planteamientos serán realizados en la Unidad Educativa Francisco García Jiménez en Guayaquil, el cual nos permitirá conocer el clima organizacional de la institución educativa y si esto tiene alguna vinculación con la disminución desempeño en la actividad docente. Por ello esta investigación será de gran utilidad para los directivos, profesores ya que se conocerá las causas del disminución en la institución estudiada y en base a ello se puedan adoptar disposiciones y soluciones que representen la mejora educativa.

#### *c) Justificación metodológica*

La necesidad de mejorar las variables, los aspectos tratados en su momento mediante cuestionarios para para el análisis de dichos resultados, así como las recomendaciones necesarias referentes a la realidad educativa.

## **1.4. Objetivos**

### **1.4.1. General**

Establecer el vínculo entre clima laboral y desempeño docente de la Unidad Educativa Francisco García Jiménez, Guayaquil.

### **1.4.2. Específicos**

- a) Determinar el vínculo entre clima organizacional y preparación y desarrollo de la enseñanza.
- b) Analizar el vínculo entre clima organizacional y creación de ambientes favorables para el aprendizaje.
- c) Determinar el vínculo entre clima organizacional y enseñanza para el aprendizaje estudiantil.
- d) Indagar vínculo entre clima organizacional y profesionalismo docente.

## **1.5. Alcances**

### *a) Alcances*

- La investigación se enmarca en un análisis correlación por lo cual se limitará a brindar resultados que arrojen las variables clima organizacional
- La investigación solo considera la opinión de la muestra seleccionada para la investigación

### *b) Limitaciones*

La aplicación de la encuesta tomo más tiempo de lo pensado puesto que se necesito la coordinación de los participantes.

## **1.6. Fundamentación de las hipótesis.**

El análisis de las variables se basan en estudios anteriores que vieron en estas variables aspectos necesarios para el mejoramiento de la institución. En este caso, podemos mencionar los estudios de Contreras y Jiménez (2016) quienes señalan que toda institución puede presentar inconvenientes, por ello es necesario actividades de capacitación para los integrantes, conociendo las dificultades la autoridades respectivas podrán identificar los planes adecuados a estos, mejorando el entorno se podrá alcanzar los objetivos institucionales.

Guzmán (2015), identifico, "Punto importante menciona la institución debe tener un iniciativa de logro como, adecuada relación director-docente, ejercitando la productividad laboral y calidad de servicio".

### **1.6.1. Hipótesis general**

HA. "Clima organizacional" se relaciona directamente con el "desempeño docente"

H0. "Clima organizacional" no se relaciona directamente con el desempeño docente.



### **1.6.2. Hipótesis específicas**

#### 1.6.2.1. Hipótesis específica 1

H1. “Clima organizacional” se relaciona directamente con la “preparación y desarrollo de la enseñanza”

Ho. “Clima organizacional” no se relaciona directamente con la “preparación y desarrollo de la enseñanza”

#### 1.6.2.2. Hipótesis específica 2

H2. “Clima organizacional” se relaciona directamente con la “creación de ambientes favorables para el aprendizaje”

Ho. “clima organizacional” no se relaciona directamente con la “creación de ambientes favorables para el aprendizaje”

#### 1.6.2.3. Hipótesis específica 3

H3. “Clima organizacional” se relaciona directamente con la “enseñanza para el aprendizaje”

H0. “Clima organizacional” no se relaciona directamente con la “enseñanza para el aprendizaje”

#### 1.6.2.4. Hipótesis específica 4

H4. “Clima organizacional” se relaciona directamente con el “profesionalismo docente”

Ho. “Clima organizacional” no se relaciona directamente con el “profesionalismo docente”

### 1.7. Variables

Podemos presentar esta clasificación:

#### 1.7.1. *Variable X.* Clima Organizacional

- Dependiendo su naturaleza: “activa”.
- En la posesión de la característica: “categórica”.
- Según la medición de la variable: “cuantitativa”.
- Por el número de valores que adquiere: “politómica”.

#### 1.7.2. *Variable Y.* Desempeño Docente

- Dependiendo de su naturaleza: “atributiva”.
- En la posesión de la característica: “continua”.
- Medición de la variable: “cuantitativa”.
- Número de valores: “politómica”

## **CAPÍTULO 2: MARCO TEÓRICO**

### **2.1. Marco filosófico o epistemológico**

Esta investigación no busca encontrar las causas y los efectos generados por esta direccionada a una de causa – efecto ya que eso no es nuestra finalidad, sino más bien busca encontrar un vínculo correlacional. Etxeberria y Tejedor (2005) lo refieren como un vínculo de covariación o concomitancia entre las variables X e Y, en este caso representada por el Clima Organizacional y el Desempeño Docente.

El estudio correlacional, permitirá analizar la naturaleza de las relaciones entre dos o más variables, sin embargo, no solo se limitará a encontrar el nivel de relación sino también está interesado por establecer estrategias predictivas respecto a una de ellas a partir de los datos conocidos en las otras.

En resumen, Etxeberria y Tejedor (2005) indican que el objetivo de esta investigación correlacional reside en tratar de descubrir el conjunto de relaciones o concomitancias que se manifiestan entre las variables que intervienen en la investigación.

## **2.2. Antecedentes**

### **a) Internacionales**

Luengo (2013) estudió. Clima organizacional y desempeño laboral del docente en centros de educación inicial. Concluye: “Manifiesta que hay una relación significativa entre las variables clima organizacional y desempeño laboral del docente, asimismo se determinó que en los centros educativos predomina un clima autoritario donde el director no es visto como líder evidenciándose un ambiente laboral que no estimula a los docentes, quienes no se sienten plenamente identificados con la organización, afectando su desempeño laboral”.

Por ello, Luengo (2013) sugiere a los directores:

“En la experiencia universitaria para buscar expertos en relaciones interpersonales y gestión educativa que les permite desarrollar un plan de formación y gestión de cambio organizacional con el propósito de crear un clima laboral positivo para la participación y cooperación que ayude al personal docente a crecer y a alcanzar sus metas de acuerdo con los intereses de la organización”. (p.82)

Quiñónez (2013) en su investigación “El clima organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores de la Pontificia Universidad Católica del Ecuador sede Esmeraldas (PECUSE)”. La

investigación es exploratoria y descriptiva, se utilizó el método de observación, el método inductivo y el método deductivo; para la recolección de datos se usó las encuestas y la observación. La muestra estuvo conformada por 179 trabajadores integrado por personal administrativo, de servicios y docentes. La conclusión general fue que existe “una inconformidad por parte de los trabajadores en cuanto al clima organizacional existente en la Pontificia Universidad Católica del Ecuador Sede Esmeraldas (PUCESE)”.

Contreras y Jiménez (2016) en su investigación titulada “Liderazgo y clima organizacional en un Colegio de Cundinamarca. Lineamientos básicos para su intervención” se planteó como objetivo analizar la relación de las dos variables, teniendo en cuenta los puntos de vista de los integrantes de la institución educativa. En las conclusiones se detalla que:

“Hay una tendencia clara hacia el estilo de liderazgo no deseable que se ejerce en el Colegio y marca una propensión evidente a la ejecución de malas prácticas que son reflejadas en la mayoría de adjetivos desfavorables a un liderazgo pertinente”.

Por otro lado, sugiere que “el mejoramiento directivo debe actuar directamente sobre los grupos de trabajo, donde se diseñen tareas concretas de capacitación empírica y los profesores y empleados tengan responsabilidades en atención de conflictos y resolución de los mismos, con mira a mejorar la cohesión entre niveles y estamentos del Colegio”.

Jiménez (2014) en su investigación titulada “Relación entre el liderazgo transformacional de los directores y la motivación hacia el trabajo y el desempeño de docentes de una universidad privada”. En las conclusiones se señala que:

“Se destaca la correlación cuando se observan los componentes: el liderazgo transformacional con el motivador interno - hacia el logro, donde el director de programa estimula a que el docente haga las cosas con excelencia y mejor que los demás; el liderazgo transformacional con el motivador externo – grupo de trabajo, el director de programa estimula a los docentes para enfrentarse a situaciones que le permiten el aprendizaje de otros” (p.64)

Además el liderazgo transformacional, es visto como un medio retributivo que estimulan a los docentes ser eficientes en su enseñar siguiendo las proyecciones instituciones; incluso considera que el desempeño está vinculado inversamente con la estimulación intelectual, es decir, “a los directores de programa les falta promover la creatividad y la posibilidad de que los docentes presenten ideas nuevas y de mejoramiento”.

b) Antecedentes nacionales:

Barriga (2016) en su tesis de maestría titulada “Clima organizacional y desempeño docente en la universidad “Jaime Bausate y Meza” Jesús María - Lima, 2016” se planteó analizar la incidencia presente en las variables de la investigación. En las conclusiones se confirma la existencia de una relación directa en las variables, así como en las dimensiones Talento humano, diseño organizacional, cultura organizacional se relacionan con el desempeño docente. Por ello, el investigador recomienda “que las personas que tengan implicancia directa con el clima organizacional, generen ambientes y tratos de trabajos más adecuados con el objetivo de elevar el desempeño docente de la Universidad”.

Guzmán (2015) en su investigación titulada “Clima organizacional y su relación con el desempeño docente en los I.S.T.P. Trujillo y Florencia de Mora” encontró que se debe:

“Capacitar a los docentes en el clima organizacional con incidencia en las dimensiones: Medio ambiente, Estructura organizativa, Estilo de dirección institucional, Trabajo en equipo, Procesos, Variables personales, Estilo de supervisión, Motivación, Estabilidad laboral y Objetivos para mejorarlas del nivel bajo al nivel alto, puesto que ello incide directamente en el desempeño docente” (p.97)

López (2017) en su tesis denominada “Relación entre clima institucional y desempeño docente de los instructores militares en la Escuela Militar de Chorrillos” concluye que existe:

“Una relación positiva entre las variables de estudio, además señala que existe un buen Clima Institucional en el centro educativo Escuela Militar de Chorrillos, debiendo mejorar las dimensiones de Comunicación y Confianza sobre todo entre la plana directiva y la plana docente” (p.97).

El investigador considera que se debe mejorar esencialmente la comunicación entre los entre los miembros de la institución para afianzar la confianza la cual “constituirá en una motivación importante para poder desarrollar sus capacidades docentes en un nivel muy elevado”.

Zulueta (2015) trató. “Clima Institucional y Desempeño Docente en la Institución Educativa José María Monzón Hernández - Distrito de Chalamarca - Chota, 2014” entre las conclusiones: “Destaca la institución desarrolla un buen clima institucional entre todos los agentes considerados para la investigación y teniendo en cuenta todas las dimensiones”.

La estadística expresa los indicadores presentados determinan el clima institucional es bueno en la institución educativa, señala existe un mínimo porcentaje de docentes presentan deficiencias en su desempeño.



## **2.3. Bases teóricas**

### **2.3.1. *Clima Organizacional***

#### **2.3.1.1. Definición**

Es resultado de la interacción social que se da dentro de una organización; existen varios conceptos de lo que es el clima organizacional. Se considera a los siguientes autores que han definido clima organizacional de la siguiente forma.

León & Díaz (2013), mencionando a Chiavenato (2009), señala que:

“lo constituyen el medio interno de una organización, la atmosfera que existe en cada organización, incluye diferentes aspectos de la situación que se sobreponen mutuamente en diversos grados, como el tipo de organización, la tecnología, las políticas de la compañía, las metas operacionales, los reglamentos internos (factores estructurales). Además de las actitudes, sistemas de valores, formas de comportamiento sociales que son sancionados” (p. 161-162)

García (2009, p.49), haciendo referencia a Goncalves (1997), considera que el clima organizacional esta anexada a “las condiciones y características del ambiente laboral las cuales generan percepciones en los empleados que afectan su comportamiento”.

Por otro lado, García (2009), considerando las opiniones de Goncalves (2000), expone que:

“Los factores y estructuras del sistema organizacional dan lugar a un determinado clima, en función a las percepciones de los miembros. Este clima resultante induce determinados comportamientos en los individuos y dichos comportamientos inciden en la organización y en el clima, y así se completa el circuito”. (p.47)

Para este autor el clima organizacional es resultado de las percepciones del colaborador en respuesta de las interacciones sociales y la serie de experiencias que vive en el ambiente de la organización.

Acosta, Fernández y Mollón (2002) definen “El clima organizacional como el cúmulo estable de características que perduran en un tiempo establecido dentro de una organización; el cual expresa la atmósfera emocional imperante en esta”.

#### 2.3.1.2. Características

Rodríguez, (2005) caracteriza del siguiente modo:

Hace referencia a cada situación que se manifiesta en el trabajo de cada miembro de la organización.

No es permanente, por ello no están ajenos a vivenciar nuevas experiencias (como nuevo personal, etc). Si el personal no es adecuado puede generar inestabilidad en el entorno, pudiendo así afectar a “las futuras situaciones que se presentarán en la empresa.

Incide directamente en la forma de actuar de los integrantes de la empresa, es decir si el clima es agradable tendrá repercusiones positivas lo cual podrá extenderse de forma colectiva, sin embargo lo contrario la empresa será no marcha bien.

Afecta las distintas maneras del colaborador con la institución, si la relación es positiva existirá alto grado de identificación de cada integrante.

Según el comportamiento los miembros influenciarán en la organización, deberá conocer lo bueno y malo.

Alcanza niveles buenos, influenciando en distintos cargos encomendados.

El entorno se perjudica, incluso si un integrante falta, no está comprometido, entre otros aspectos negativos, formas de solucionar problemas deben ser las adecuadas para no afectar.

Se producen cambios no sean tan drástico la finalidad es corregir defectos para una trabajo eficiente.

Rodríguez (1999) también manifiesta su propia perspectiva:

- Resalta por su permanencia, es decir “las empresas guardan cierta estabilidad de clima laboral con ciertos cambios graduales”.

- Los comportamientos de los colaboradores “son modificados por el clima de una empresa”.
- El clima puede incidir en el “compromiso e identificación de los trabajadores”
- Los trabajadores son capaces de modificar el clima de la organización mediante su “comportamientos y actitudes”.
- Diferentes variables estructurales de la institución influye en el clima de la misma, incluso “estas variables se pueden ver afectadas por el clima”.
- Inconvenientes como las faltas, cambios puede “ser una alarma que en la empresa hay un mal clima laboral. Es decir sus empleados pueden estar insatisfechos”.

#### 2.3.1.3. Factores del clima organizacional

Por otra parte, Brunet (2002) considera estos factores:

##### *a) Toma de decisiones – Autonomía.*

Brunet (2002) indica que:

“Evalúa la información disponible y utilizada en las decisiones que se toman en el interior de la organización así como el papel de los empleados en este proceso. El ámbito de la toma de decisiones abarca

la autonomía que incluye la responsabilidad, la independencia de los individuos y la rigidez de las leyes de la organización”

Asimismo, explica que lo esencial es que la persona tiene sus propias perspectivas para seleccionar la mejor alternativa, una manera de hacerlo es colocar una lista gradual para identificar la mejor.

b) *Relaciones interpersonales o de participación.*

Brunet (2002) refiere que:

“El tipo de atmósfera social y de amistad que se observa dentro de la organización. También incluye el nivel de colaboración que se observa entre los empleados en el ejercicio de su trabajo y en los apoyos que incrementan el número de personas a quienes se les permite involucrarse en la resolución de problemas, el establecimiento de metas, y la generación de nuevas ideas”.

Asimismo, aclara que la participación influye en calidad y la toma de decisiones, satisfacción en sus actividades institucionales y la comodidad de los colaboradores.

c) *Estructura o Liderazgo.*

Brunet (2002) refiere que esta hace referencia a la intensidad de los individuos y los procedimientos laborales, en la que existen comunicaciones entre los colaboradores y sus superiores, con el interés de impulsar y guiar sus actividades para alcanzar los objetivos comunes.

d) *Sistemas de remuneración.*

Brunet (2002) considera que este aspecto monetario debe estar relacionado a la eficiencia y las habilidades del colaborador, además agrega que:

“Este reconocimiento puede ser intrínseco y extrínseco, el primero se refiere a la situación donde la recompensa es psicológica y es experimentada por el empleado directamente”.

e) *Comunicación.*

Para Brunet (2002) este aspecto se basa en las formas de intercambiar información dentro de la organización, haciendo posible que sus superiores puedan escuchar los inconvenientes que experimentan sus empleados dentro de la institución, entre los beneficios de su aplicación, el investigador destaca:

*f) Supervisión.*

Brunet (2002) indica que:

“Se basa en el tipo de apoyo que se da en materia de supervisión a los empleados frente a los problemas relacionados o no con el trabajo. Abarca igualmente la consideración, agradecimiento y apoyo, es decir, el estímulo y el apoyo que un empleado recibe de su superior”.

2.3.1.4. Medición del clima organizacional

Brunet (2004) señala que el clima organizacional se mide en tres momentos:

*a) Medida múltiple de los atributos organizacionales.*

Brunet (2004) señala “Se centran en comportamientos objetivos las cuales pueden evidenciarse en el ausentismo y la productividad, sin profundizar la situación laboral propia, quitando cualquier perspectiva que pueda ser susceptible de una discusión interpretativa cualitativa. Éstas son utilizadas debido a que son perdurables en el tiempo y describen las particularidades de la organización frente a otras”.

*b) Medida perceptiva de los atributos individuales.*

Brunet (2004) considera que en esta medida se coloca con mayor énfasis opiniones personales y la satisfacción de los integrantes, apoyándose en instrumentos que permitan ampliar sus perspectivas sobre su entorno laboral y necesidades individuales, para na información más amplia y detalla se puede aplicar entrevistas o grupos focales.

*c) Medida perceptiva de los atributos organizacionales.*

Brunet (2004) especifica “Se perciben dentro de los sectores de la organización y que son observables en los comportamientos que dicha organización mantiene frente a la sociedad de manera consciente o inconsciente, conciliando así las dos formas de medición anteriormente descritas”.

#### 2.3.1.5. Tipos de clima organizacional

Según Alcóver (2004), el clima puede ser clasificado mediante:

“las percepciones individuales compartidas en sus distintos niveles (departamento, unidad, organización) pero para que exista un determinado clima se necesita algún grado de consenso entre estas percepciones” (p. 180),



La clasificación de este autor es la siguiente:

*a) El clima psicológico*

Alcóver (2004) lo define como “las percepciones individuales de las características del ambiente o del contexto laboral del que las personas forman parte, concretamente de las estructuras, los procesos y los eventos organizacionales más próximos”.

Por lo tanto, hace referencia a las relaciones con gran significado para los integrantes que implica “las actitudes hacia el trabajo, la motivación y el rendimiento”

*b) El clima agregado*

Alcóver (2004) explica que este “es el resultado de promediar las percepciones individuales de los miembros que pertenecen al mismo equipo, departamento u organización, cerca de los cuales existe un cierto grado de acuerdo o consenso”

Un punto que resulta difícil es que no siempre existe un cierto grado de facilidad para llegar a determinados acuerdos.

### c) *El clima colectivo*

Alcóver (2004) indica que este clima “persigue la identificación de grupos de miembros de una organización que presentan percepciones similares del ambiente (o, dicho de otro modo, miembros para quienes las situaciones tienen un significado común)”.

En otras palabras, comparten “un significado psicosocial” que aseguran la seguridad colectiva, que recoge la perspectiva en común y empática de los colaboradores demostrando así lo que” los identifica como grupo”.

#### 2.3.1.6. Dimensiones

Brunet (2007) expone. “*Medio ambiente físico, Estructura organizativa, estilo de dirección institucional, Trabajo en equipo, Procesos, Variables personales, Compromiso personal, estilo de supervisión, Motivación, Comunicación, Conflicto*”.

### **2.3.2. *Desempeño Docente***

#### 2.3.2.1. Definición

Se refiere a las competencias del docente en su labor de educador, donde el docente debe cumplir funciones y responsabilidades de las actividades pedagógicas que se le son asignados.

López, (2017, p.142), mencionando a Valdés (2000), explica “el desempeño docente es una labor profesional que requiere de un saber adquirido en forma sistemática y continua para brindar un servicio relevante a la sociedad y su prestigio está determinado por la significancia social de lo educativo”.

Figuerola, Utría y otros. (2004) mencionan “el desempeño docente tiene que ver con un proceso reflexivo propio de la institución escolar en miras a cumplir los objetivos, pero también a analizar el proceso de enseñanza y el grado de competencia del docente frente al grupo”.

Montenegro (2007) entiende “cómo el cumplimiento de sus funciones; este se halla determinado por factores asociados al propio docente, al estudiante y al entorno. Así mismo, el desempeño se ejerce en diferentes campos o niveles: el contexto social-cultural, el entorno institucional, el ambiente de aula y sobre el propio docente, mediante una acción reflexiva. El desempeño se evalúa para mejorar la calidad educativa y cualificar la profesión docente”.

#### 2.3.2.2. Modelos de la evaluación docente

##### *a) Centrado en el perfil del maestro*

Valdés (2004) menciona “El modelo de evaluación del desempeño docente, centrado en el perfil, se evidencian las características, previamente

establecidas por los actores educativos: estudiantes, padres de familia, directivos y colegas. Es decir, se enumeran todas aquellas cualidades que debería tener un buen docente, el docente ideal. Este perfil tiene que tener una fuerte incidencia con el logro de sus estudiantes. Se establece el perfil, se aplica un cuestionario de autoevaluación. Luego, un evaluador externo hace consultas adicionales a los estudiantes, padres y entrevista al docente”.

Gálvez y Milla (2018) Refiere “La aplicación de este modelo resulta interesante, pues genera consenso del perfil del docente ideal. Sin embargo, este modelo establece el ideal de un docente que no existe y cuyas características las pueda tener uno solo; a no ser que analicemos a más docentes, además de la poca relación de las características del buen docente entre distintos actores educativos y las valoraciones subjetivas de los estudiantes sobre el desempeño del docente”.

#### *b) En resultados*

Rivas (2015) considera “Modelo consiste en evaluar el desempeño docente mediante la comprobación de los aprendizajes o resultados alcanzados por los estudiantes. Se origina por la necesidad de revertir resultados negativos en el sistema educativo. Así tenemos que cuando organismos internacionales publican resultados nada halagadores para el país, se comienzan a difundir ideas nefastas, en fatalismo y a veces con una visión sesgada de la educación, pues responsabilizan de la crisis educativa a los docentes”

Gálvez y Milla (2018) mencionan “Evalúa los resultados de los estudiantes, se evalúa la consecuencia y no la causa, o sea al propio docente, el cual puede generar riesgos en aspectos relacionados con el proceso de enseñanza-aprendizaje. Además, considera al docente como el único responsable del éxito o fracaso de los estudiantes. Esto es contradictorio, ya que el resultado de los estudiantes obedece a múltiples factores como la comunidad, círculo amical, los padres, la familia, los medios de comunicación, entre otros”.

*c) Comportamiento en el aula*

Gálvez y Milla (2018) refiere, “Consiste en la designación de un directivo para observar la sesión o clase a un grupo de docentes que no pertenecen a su institución educativa, por un periodo de tiempo relativamente corto”.

2.3.2.3. Competencias para el buen desempeño de la actividad docente

Aldape (2008) define “El docente debe ser capaz de desempeñar su trabajo efectiva y eficiente sin importar las funciones que realice y metas que se le asignen. El proceso educativo continúa siendo su principal función y responsabilidad, sin embargo, este deberá desarrollar las competencias que le permitan gestionar tanto las diversas actividades de enseñanza dentro del aula como otras exigencias administrativas de la institución para tener como resultado un proceso de enseñanza – aprendizaje de calidad que responda a los requerimientos actuales de la sociedad”.

*a) Académicas*

Dominio de conocimientos y habilidades específicos de la especialidad, responden la demanda global del siglo xxi: sistémica, manejo de grupos, y tecnología.

*b) Administrativas*

Aldape (2008) señala que “lo constituyen conocimientos y habilidades específicos que permiten las demandas de la administración de la institución, más allá de las funciones de planeación, organización, dirección y control de su cátedra”.

Además, resalta en la actualidad debe saber administrar: tiempo, plantear resultados del trabajo con estudiantes, recopilar información para su evaluación y análisis, presentar reportes, Planificar su temática, Proponer metodologías y actividades didácticas para beneficiar el aprendizaje, Verificar si los objetivos están siendo alcanzados.

Aldape (2008) considera que las instituciones deben ser más competitivas y adaptadas a las necesidades del profesional de hoy, por ello el docente debe aplicar “un pensamiento crítico enfocado estratégicamente para alcanzar las metas y objetivos cumpliendo con los requerimientos de calidad, costo y oportunidad. Esto permitirá que se entregue un producto o servicio

que contenga un valor agregado que lo diferencie del proporcionado por otras instituciones semejantes”

Entre las competencias que necesita el docente en cuanto a temas administrativos destacan “pensamiento estratégico, creatividad, planeación y coordinación de acciones”

### *c) Competencias humano-sociales*

Según Aldape (2008) lo “constituyen los conocimientos y habilidades específicos relacionados con la capacidad del docente para trabajar armoniosamente con su grupo de clase, sus compañeros de trabajo, padres de familia y cualquier otra persona involucrada en el logro de su meta”.

El autor da cuenta que la comunicación e interacción con las personas es una actividad cotidiana en el trabajo docente, por ello debe reforzar su eficacia comunicativa, entre otros aspectos como el “autodesarrollo personal, la comunicación, seguridad, fluidez al hablar, manejo político, poder de convocatoria, flexibilidad de comportamiento y resistencia al estrés se vuelven muy importantes para desempeñar sus roles”.

Se puede destacar que las competencias de este tipo para el docente de hoy se resumen en: “desarrollo personal, motivación, liderazgo, comunicación, trabajo en equipo, negociación”

#### 2.3.2.4. Consecuencias de que los docentes no cuenten con las competencias requeridas

Aldape (2008) señala que “una institución educativa no podría progresar sin el desarrollo de competencias en sus docentes. Quien no promueva el desarrollo de las potencialidades de sus empleados no tienen visión de futuro y no le interesa el buen funcionamiento de su organización y en consecuencia no podrá dar respuesta a la demanda de la aldea global del siglo XXI”

Entre los puntos de desventaja, en caso de no adaptar las instituciones con las competencias necesarias, para Aldape (2008) las consecuencias serían las siguientes:

- La dirección no estará preparada para cambios imprevistos, lo cual limitará su crecimiento y desarrollo institucional.
- Los problemas que en un inicio parecían insignificantes, pueden acrecentarse, estos pueden ser problemas sociales, políticos o económicos.
- No podrán identificar las estrategias de enseñanza y aprendizaje idóneas a las necesidades
- Pueden manifestar ineficiencia en el rendimiento y su entorno laboral, lo cual los limitará a alcanzar las metas y objetivos institucionales.



Por último, Aldape (2008) recomienda que “Dependiendo de la actividad en que se involucre a los docentes, ciertas habilidades poseerán mayor importancia. Unas serán más significativas que otras en un momento determinado. El buen funcionamiento del trabajo en general dependerá de haber identificado y desarrollado aquellas competencias que benefician al docente para que desempeñe mejor sus funciones, y a la institución para que se encuentre en posibilidad de contribuir a generar una ventaja competitiva y cumplir con la demanda de la ladea global del siglo XXI”.

#### 2.3.2.5. Dimensiones del desempeño docente

En el documento del Ministerio de Educación de Chile (2008) que lleva por título “Marco para la Buena Enseñanza”, se tienen los cuatro dominios del Marco para la Buena Enseñanza (MBE), el cual se realizó en base al trabajo de Danielson en los Estados Unidos.

El MBE lo integran 20 criterios agrupados en cuatro dominios de acuerdo a las tareas que los docentes deben cumplir, a continuación se señalan y argumenta cada una de ellas según el Ministerio de Educación de Chile (2008):

- *Preparación de la enseñanza*

Según el Minedu Chile (2008) consiste en “la disciplina que enseña el profesor o profesora, como a los principios y competencias pedagógicas

necesarios para organizar el proceso de enseñanza, en la perspectiva de comprometer a todos sus estudiantes con los aprendizajes, dentro de las particularidades específicas del contexto en que dicho proceso ocurre. Especial relevancia adquiere el dominio del profesor/a del marco curricular nacional; es decir, de los objetivos de aprendizaje y contenidos definidos por dicho marco, entendidos como los conocimientos, habilidades, competencias, actitudes y valores que sus alumnos y alumnas requieren alcanzar para desenvolverse en la sociedad actual”.

Entre algunas características este autor señala que el docente debe tener un amplio conocimiento sobre el curso asignado, saben utilizar sus respectivas estrategias didácticas, adecuándolos al nivel y la edad del estudiante. De esta manera, según indica el Ministerio de Educación de Chile (2008) “los desempeños de un docente respecto a este dominio, se demuestran principalmente a través de las planificaciones y en los efectos de éstas, en el desarrollo del proceso de enseñanza y de aprendizaje en el aula”.

– *Creación de ambiente propicio de aprendizaje*

El Ministerio de Educación de Chile (2008) lo describe como “el entorno del aprendizaje en su sentido más amplio; es decir al ambiente y clima que genera el docente, en el cual tienen lugar los procesos de enseñanza y aprendizaje. Este dominio adquiere relevancia, en cuanto se sabe que la

calidad de los aprendizajes de los alumnos depende en gran medida de los componentes sociales, afectivos y materiales del aprendizaje”.

Esto facilitará la adquisición de nuevos conocimientos, un ambiente agradable incentiva y motiva a ello, según el Ministerio de Educación de Chile (2008) el entorno debe tener “un clima de confianza, aceptación, equidad y respeto entre las personas y cuando se establecen y mantienen normas constructivas de comportamiento. También contribuye en este sentido la creación de un espacio de aprendizaje organizado y enriquecido, que invite a indagar, a compartir y a aprender”.

– *Enseñanza para el aprendizaje de todos los estudiantes*

Según el Ministerio de Educación de Chile (2008) “se ponen en juego todos los aspectos involucrados en el proceso de enseñanza que posibilitan el compromiso real de los alumnos/as con sus aprendizajes. Su importancia radica en el hecho de que los criterios que lo componen apuntan a la misión primaria de la escuela: generar oportunidades de aprendizaje y desarrollo para todos sus estudiantes”.

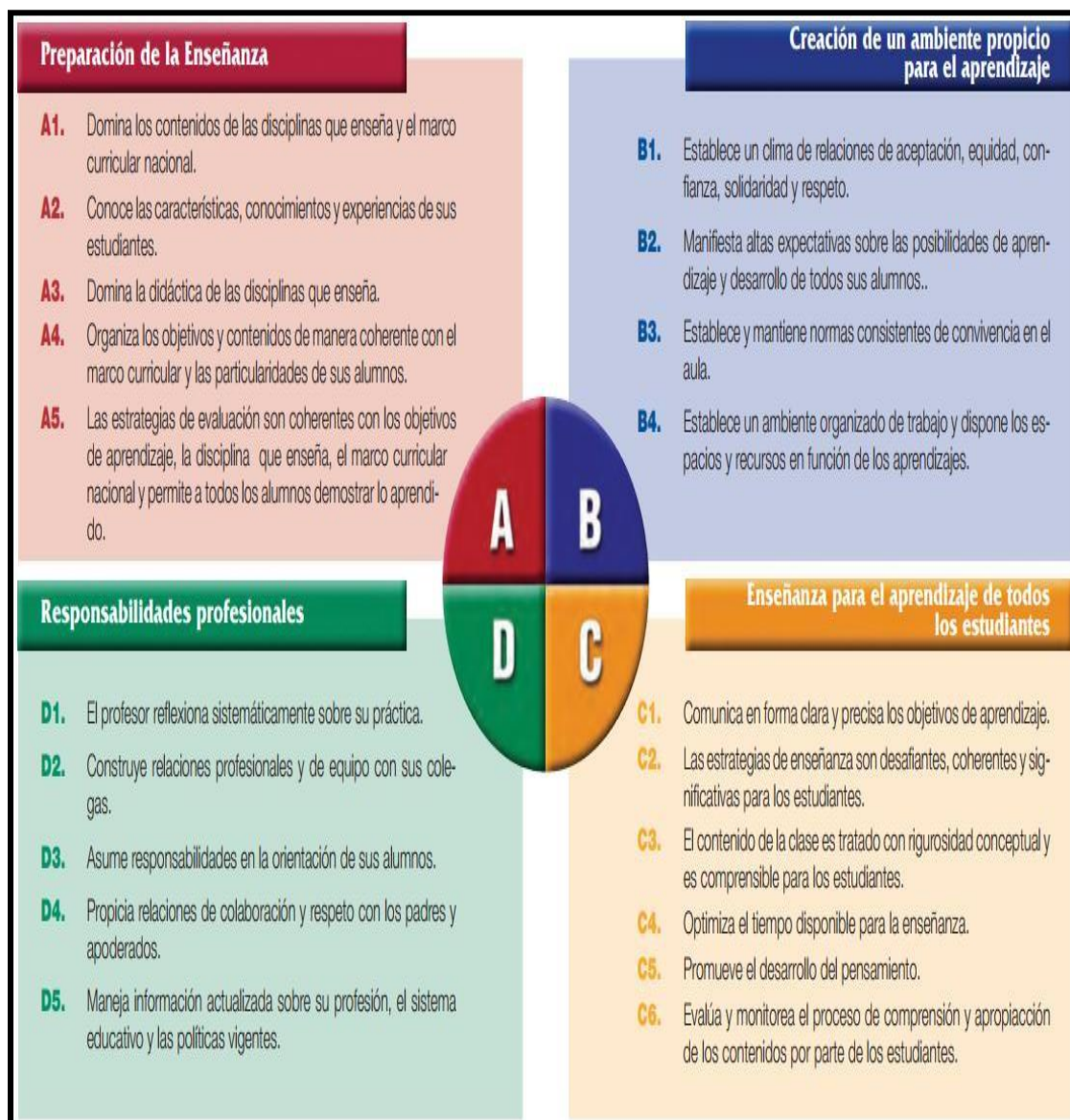
Según describe, el docente debe ser capaz de adaptarse a las situaciones, y saber usar efectivamente el tiempo disponible mediante el uso de recursos que apoyen los aprendizajes del estudiante, incentivándolos a la participación en clase, sin embargo, también considera oportuno el monitoreo constante de las actividades educativas que se proponen en clase.

– *Responsabilidades profesionales (Profesionalismo docente)*

El Ministerio de Educación de Chile (2008) señala que en este ítem “están asociados a las responsabilidades profesionales del profesor en cuanto su principal propósito y compromiso es contribuir a que todos los alumnos aprendan. Para ello, él reflexiona consciente y sistemáticamente sobre su práctica y la reformula, contribuyendo a garantizar una educación de calidad para todos los estudiantes”.

En otras palabras, las necesidades del aprendizaje también dependen de la participación y propuesta docente, ya que su actividad no solo es estar en el aula, sino se debe expandir involucrarse en la sociedad, estableciendo esa relación “con la comunidad y el sistema educativo”.

Según, el Ministerio de Educación de Chile (2008) esto implica “formar parte constructiva del entorno donde se trabaja, compartir y aprender de sus colegas y con ellos; relacionarse con las familias de los alumnos y otros miembros de la comunidad; sentirse un aprendiz permanente y un integrante del sistema nacional de educación”.



**Figura 1. Dominios de Enseñanza y criterios**

**Fuente.** Ministerio de Educación de Chile (2008)

### 2.3.2.6. Métodos evaluativos en la actividad docente

Werther y Davis, (2005) presenta estos métodos:

#### 2.3.2.6.1. *Métodos de evaluación basados en el desempeño*

- a) Werther y Davis (2005) indica “Ver sobre algo que ocurrió, radica en cambiar, técnicas de evaluación comunes:
- b) El evaluador concede subjetivamente el desenvolvimiento del empleado escala bajo a alto. Werther y Davis (2005) refiere que “La evaluación se basa únicamente en las opiniones de la persona que confiere la calificación. Se acostumbra conceder valores numéricos a cada punto, a fin de permitir la obtención de varios cómputos. Sus ventajas son la facilidad de su desarrollo y la sencillez de impartirlo, los evaluadores requieren poca capacitación y se puede aplicar a grupos grandes de empleados”.
- c) Lista de verificación: En opinión de Werther y Davis (2005) “requiere que la persona que otorga la calificación seleccione oraciones que describan el desenvolvimiento del empleado y sus características. El evaluador suele ser el supervisor inmediato. El resultado recibe el nombre de lista de verificación con valores. Estos valores permiten la cuantificación”.

- d) Según Werther y Davis (2005) esto “requiere que el evaluador lleve una bitácora diaria (o un archivo en computadora), el evaluador consigna las acciones más destacadas (positivas o negativas) que lleva a cabo el evaluado. Estas acciones o acontecimientos tienen dos características: se refiere exclusivamente al periodo relevante a la evaluación, y se registran solamente las acciones directamente imputables al empleado, las acciones que escapan a su control sólo se registran solamente las acciones directamente imputables al empleado, las acciones que escapan a su control sólo se registran para explicar las acciones que lleva a cabo el evaluado. Es útil para proporcionar retroalimentación al empleado. Reduce el efecto de distorsión por acontecimientos recientes. Gran parte de su efectividad depende de los registros que lleve el evaluador”.
- e) Werther y Davis, (2005) refiere que “utilizan el sistema de comparación del desempeño del empleado con determinados parámetros conductuales específicos”.
- f) Werther y Davis, (2005) señala que “se determina parámetros objetivos que permiten medir el desempeño. Una seria limitación del método radica en que el método sólo puede completar un número limitado de elementos conductuales para ser efectivo y de administración práctica. La mayor parte de los supervisores no mantiene actualizados los registros, debido a lo cual se reduce la efectividad de este enfoque”.

- g) Werther y Davis, (2005) refiere “La evaluación en grupos se dividen de acuerdo a métodos, común la característica, basándose en comparación entre desempeño en común, y el de sus compañeros de trabajo. Por lo general estas evaluaciones son conducidas por el supervisor. Son muy útiles para la toma de decisiones sobre incrementos de pago basados en el mérito, promociones y distinciones, porque permiten la ubicación de los empleados de mejor a peor”.

#### *2.3.2.6.2. Métodos de evaluación en el desempeño a futuro*

Werther y Davis, (2005) explica:

- a) Se centran en “el desempeño venidero mediante la evaluación del potencial del empleado o el establecimiento de objetivos de desempeño”.
- b) Se enfocan en “el desempeño venidero mediante la evaluación del potencial del empleado o el establecimiento de objetivos de desempeño”.
- c) Autoevaluaciones: debe seleccionar una técnica utilitaria con la finalidad de motivar el desarrollo individual. Werther y Davis (2005) aclara que “es mucho menos probable que se presente actitudes defensivas. Cuando las autoevaluaciones se utilizan para determinar



las áreas que necesitan mejorarse, pueden resultar de gran utilidad para la determinación de objetivos personales a futuro. El aspecto más importante de las autoevaluaciones radica en la participación del empleado y su dedicación al proceso de mejoramiento”.

- d) Administración por objetivos: Werther y Davis (2005) señala que esta consiste en el trabajo en conjunto (supervisor – empleado), sin embargo debe establecerse un acuerdo respectivo, Werther y Davis (2005) sugiere que “Lo ideal es que estos objetivos se establezcan por mutuo acuerdo y que sean mensurables de manera objetiva. Los empleados obtienen el beneficio de carácter motivacional de contar con una meta específica. Los objetivos ayudan también a que empleado y supervisor puedan comentar necesidades específicas de desarrollo por parte del empleado”.
- e) Werther y Davis (2005) “son una forma estandarizada para la evaluación de los empleados, que se basa en tipos múltiples de evaluación y múltiples evaluadores. Esta técnica suele utilizarse para grupos gerenciales de nivel intermedio que muestran gran potencial de desarrollo a futuro. Con frecuencia, se hace venir a un centro especializado a los empleados con potencial y se les somete a una evaluación individual”.

### 2.3.2.7. Funciones en el proceso de la evaluación del desempeño docente

Estrada (2012) señala que estos actúan sistemáticamente para un idóneo desempeño cuyas funciones:

- *Función de diagnóstico.*

Estrada (2012) considera que “La evaluación debe describir el desempeño docente del profesor en un período determinado y preciso, debe constituirse en síntesis de sus aciertos y desaciertos más resaltantes tal cual como se presentan en la realidad, de modo que le sirva a los directores, a los jefes de Departamentos y de las Cátedras correspondientes, y al mismo profesor evaluado, de guía para la derivación de acciones de capacidades y superación, tanto en lo profesional, como en la dimensión personal integral, de modo que contribuya a la superación de sus imperfecciones” (p.13).

- *Función instructiva.*

Estrada (2012) explica que:

“El proceso de evaluación en sí mismo, si es producto del desarrollo de un trabajo de investigación, debe producir una síntesis de los principales indicadores del desempeño docente de los educadores. Por lo tanto, las personas involucradas en dicho proceso se instruyen, aprenden del proceso de evaluación realizado, incorporan una nueva

experiencia de aprendizaje como profesionales de la docencia y como personas” (p.13).

- *Función educativa.*

Estrada (2012) indica que se evidencia cuando cumple adecuadamente con sus funciones, lo cual:

“El profesor percibe que existe una importante relación entre los resultados de la evaluación de su desempeño docente y las motivaciones y actitudes que él vive en sí mismo hacia su trabajo como educador. Por consiguiente, a partir del hecho de que el profesor conoce el cómo es percibida su labor profesional por los directivos, colegas y alumnos, tiene la oportunidad de trazarse estrategias para erradicar las insuficiencias a él señaladas” (p.13).

- *Función desarrolladora.*

Estrada (2012) hace referencia a la madurez de quienes se evalúan, es decir:

“El docente se torna capaz de autoevaluar crítica y permanentemente su desempeño docente; y en consecuencia, reduce el temor a sus propios errores y límites; sino, que aprende de ellos, y adquiere una nueva actitud que le ayudará a ser más consciente de su trabajo. En efecto, toma conciencia y comprende con más claridad de todo lo que

no sabe y necesita conocer; y como resultado de este proceso de madurez personal, la necesidad de perfeccionamiento se convierte en su tarea existencial como profesional y como persona” (p.14).

#### 2.3.2.8. Desafíos del desempeño profesional docente

Los desafíos aparecen cada año, sin embargo, Ramírez (2015) expone, a su criterio, el más importante:

- *Desarrollo profesional docente*

Ramírez (2015) considera que una enseñanza adecuada se basa en “principios de coherencia, diferenciación, progresión, continuidad y equilibrio” todo esto enfocado en saber qué y cómo hacerlo, sin olvidar los fines morales.

Por otro lado, también explica la necesidad docente por adquirir nuevas competencias para ir adaptando al contexto en el cual se desarrolla y poder favorecer a la calidad educativa.

Por su parte, Herrera (1999) explica la necesidad de la dinamicidad en las actitudes manifestadas en la institución, las cuales “tratan de buscar la capacidad práctica, el saber y las actitudes necesarias para desenvolverse en el trabajo de ocupaciones y ha potenciado un número creciente de cambios en los sistemas de formación. De igual manera la formación de los

trabajadores sociales y la utilización de medios, métodos y formas de enseñanza dirigidas a que el trabajador adquiriera la capacidad necesaria para el ejercicio de sus funciones”.

Ramírez (2015) considera que las exigencias docentes se alcanzan mediante “transformaciones no sólo en el orden material de los centros educativos, sino en la aplicación de estilos de liderazgo, de toma de decisiones y del comportamiento profesional de los docentes, que apuntan a un mejoramiento efectivo de las Instituciones y del ejercicio de docencia para enfrentar el reto de la mejora de la calidad de la educación”.

- *Relación escuela – familia*

La participación de la familia en el aprendizaje es fundamental, incluso autores lo califican de una influencia muy positiva, ese debería ser el ideal de un estudiante, el estar en un ambiente armónico, comunicación y apoyo, la realidad es que no todos los estudiantes experimentan ello, a lo que Ramírez (2015) explica:

“El vivir en un clima de inseguridad familiar, ya sea por problemas de violencia doméstica o económicos, termina por afectar tanto al soporte material como emocional que tienen a su alcance los estudiantes, y les genere dificultades para concentrarse en su quehacer educativo y que el acompañamiento familiar en el aprendizaje es una demanda de los estudiantes”.

- *Trabajo colaborativo y el trabajo en red*

Este desafío docente consiste en colaborar y participar en crear estrategias y alternativas reflexivas de cambio, para ello Ramírez (2015) entiende que:

“las escuelas deben ser el centro del cambio educativo no significa que la calidad educativa se logra exclusivamente mediante el esfuerzo de casa uno, es fundamental el acompañamiento de parte de las instancias de coordinación pedagógica que retroalimentan a las escuelas, les acompañan y faciliten la comunicación entre ellas”.

Sin embargo, todos los esfuerzos que se pongan en la transformación deben estar enfocados en palabras de Ramírez (2015) en “prácticas de aulas innovadoras que sean fruto de trabajo articulado y colectivo de la comunidad educativa, en función de los objetivos por mejorar de la institución”.

- *Incorporación de las nuevas tecnologías*

Los docentes deben estar capacitados en el manejo de las nuevas tecnologías con el fin de realizar sus labores educativas de acuerdo a las expectativas actuales.

Mejía (2008) indica que “la educación debe ocuparse de la técnica y la tecnología no sólo como dominio y uso de sus procedimientos, sino ante todo como cultura, más allá de su utilización es necesario reconocer la racionalidad que enmarca la comprensión de los aparatos tecnológicos”.

De igual manera, este autor considera pertinente apoyarse de todos los medios tecnológicos posibles que tengan función educativa.

#### 2.3.2.9. Características del docente

Espinosa (2014) señala que el docente debe poseer las siguientes características, las mismas que harán su labor eficaz.

- Una mente abierta: Espinosa (2014) considera que “Aprendizaje y adaptación son dos de las partes más grandes de ser un buen maestro. Cada día esta experiencia te traerá nuevos e inesperados obstáculos que superar, por lo que debes ser capaz de adaptarte y saber manejar una significativa cantidad de elementos adversos, sobre todo al principio de tu carrera”.
- Flexibilidad y paciencia: Espinosa (2014) señala que “Las interrupciones mientras impartes cátedra son muy comunes, por lo que, una actitud flexible y paciente es importante no sólo para que tengas estable tu nivel de estrés, sino también para que puedas controlar

cualquier situación que pueden generar los estudiantes que están a tu cargo”.

- Dedicación: Espinosa (2014) explica que “Ser profesor genera beneficios como el tener varios meses de vacaciones. Sin embargo, esta profesión implica dedicación por lo que es necesario que aprendas nuevas habilidades y que por ejemplo asistas a seminarios de enseñanza, durante este periodo de descanso”.
- Actitud positiva: Espinosa (2014) indica “Una actitud positiva te ayudará a saber cómo sobrellevar y actuar frente a diversos problemas que pueden expresar o tener los estudiantes”.
- Altas expectativas: Espinosa (2014) refiere que “Un maestro eficaz debe tener altas expectativas, por lo cual cada día debe motivar a que sus alumnos se esfuercen cada vez más”.

Por su parte Subaldo (2012), menciona sobre el diseño de perfil profesional para mejorar la función docente, donde destaca los siguientes principios a considerar por los docentes:

- *Principio de Profesionalidad.* Subaldo (2012) señala que “El aprender a ser mejores profesionales, es una obligación de todos y contribuye a elevar la valoración social de la profesión. Principio de Ejemplaridad: Alude a la necesidad de que exista una coherencia entre lo que se piensa y los comportamientos que se tienen cotidianamente en el aula”.



- *Principio de Felicidad.* Subaldo (2012) considera que “Abarca el ámbito emocional del profesor la práctica de la enseñanza, la rutinaria y mecanizada conduce al desaliento y la frustración, por el contrario el trabajo en el que se implica el profesor en el que se trabaja de manera colaborativa, comporta sentimientos positivos que repercuten en la conducta del docente”.
- Subaldo (2012) señala que “Se refiere a la necesidad de reflexionar sobre lo que se hace en el ámbito de la interacción educativa en el aula. El docente es responsable, no sólo de su trabajo técnico, sino también de las repercusiones en la vida de los alumnos”.

#### 2.3.2.10. Competencias del docente

Minedu (2012) define nueve competencias docentes:

- Minedu (2012) “todos sus estudiantes y sus contextos, los contenidos disciplinares que enseña los enfoques y procesos pedagógicos, con el propósito de promover capacidades de alto nivel y su formación integral.
- Planifica la enseñanza, según Minedu (2012) este garantiza que “la coherencia entre los aprendizajes que quiere lograr en sus estudiantes, el proceso pedagógico, el uso de los recursos disponibles y la

evaluación, en una programación curricular en una permanente revisión”.

- Crea un ambiente de aprendizaje, convivencia democrática y la diversidad cuyas manifestaciones preparan, según Minedu (2012) “ciudadanos críticos e interculturales”.
- Conduce el proceso de enseñanza a lo que Minedu (2012) agrega “con dominio de los contenidos disciplinares y el uso de estrategias y recursos pertinentes, para que todos los estudiantes aprendan de manera reflexiva y crítica lo que concierne a la solución de problemas relacionados con sus experiencias, intereses y contextos culturales”.
- Minedu (2012) “para tomar decisiones y retroalimentar a sus estudiantes y a la comunidad educativa, teniendo en cuenta las diferencias individuales y los contextos culturales”.
- Participación activa, democrática, crítica y colaborativa, en la administración escolar, lo cual, en palabras de Minedu (2012) contribuyen “a la construcción y mejora continua del proyecto educativo institucional y así este pueda generar aprendizajes de calidad”.
- Minedu (2012) “aprovecha sus saberes y recursos en los procesos educativos y da cuenta de los resultados”.
- Reflexiona sobre su práctica y experiencia institucional, asimismo Minedu (2012) agrega que “desarrolla procesos de aprendizaje

continuo de modo individual y colectivo, para construir y armar su identidad y responsabilidad profesional”.

- Trabajar con ética y respeto de sus derechos, Minedu (2012) explica que esto demuestra “honestidad, justicia, responsabilidad y compromiso con su función social”

#### 2.3.2.11. Dimensiones específicas de la docencia

En el documento elaborado por Minedu (2012) expone las dimensiones específicas de la docencia, las cuales se detallan a continuación.

##### 2.3.2.11.1. *pedagógica*

Es el centro de profesionalidad docente, refiere al saber pedagógico las funciones como docente. Esta dimensión está integrada por tres elementos:

- a) El juicio pedagógico: Minedu (2012) señala: “supone tener criterios — variados, multidisciplinarios e interculturales— para reconocer la existencia de distintas maneras de aprender e interpretar y valorar lo que cada estudiante demanda en cuanto necesidades y posibilidades de aprendizaje, así como para discernir la mejor opción de respuesta en cada contexto y circunstancia”.

- b) El liderazgo motivacional: esto deduce sus habilidades grupales de personas heterogéneas, según Minedu (2012) “en edad, expectativas y características, así como la confianza en sus posibilidades de lograr todas las capacidades que necesitan adquirir, por encima de cualquier factor adverso y en cualquier ambiente socioeconómico y cultural”.
- c) Vinculación: hace referencia a lazos y conexiones con el alumnado, o como lo señala Minedu (2012) en forma de “intercomunicación afectiva, empatía, involucramiento, cuidado e interés por el otro, apertura para hallar siempre lo mejor de cada uno”.

A continuación se muestra la siguiente imagen que muestra los tres aspectos fundamentales de la dimensión pedagógica: pedagógica, ética del educar y enseñanza.

#### 2.3.2.11.2. *Cultural*

El docente tiene conocimientos del tema, para enfrentar desafíos del desarrollo: económico, político, social, cultural, historia, contexto local, regional, nacional e internacional.

### 2.3.2.11.3. *Política*

El compromiso docente en la formación estudiantes como personas, ciudadanos, misión de la escuela involucra el reto de constituirnos como país, como sociedades cohesionadas con una identidad común.

## 2.4. **Glosario de términos**

- *Actitudes*. La Real Academia Española (2001) lo describe como “Disposición de ánimo manifestada de algún modo”
- *Aprendizaje*. Zapata – Ros (2012) lo define “El aprendizaje es el proceso o conjunto de procesos a través del cual o de los cuales, se adquieren o se modifican ideas, habilidades, destrezas, conductas o valores, como resultado o con el concurso del estudio, la experiencia, la instrucción, el razonamiento o la observación”. (p. 5).
- *Autoevaluación*. Para Lemus (2001), citado por Fernández (2006), este es un “tipo de evaluación caracterizada conforme al agente que la lleva a efecto. En ella, un mismo sujeto asume el papel de evaluador y evaluado” (p. 91)
- *Competencia*. Abelló (2007) lo refiere como un “conjunto de saberes técnicos, metodológicos, sociales y participativos que se actualizan en una situación y en un momento particular” (p. 37)
- *Competencias pedagógicas*. Arboleda (2011) lo entiende por aquellos “conocimientos, capacidades, habilidades, destrezas, actitudes y

disposiciones que el docente debe poseer para intervenir en la formación integral de sus alumnos. Hay unos mínimos que todo docente debería poseer para asumir su tarea en el complejo entorno de los aprendizajes y las comprensiones que deben construir los estudiantes” (p.2)

- *Desempeño*. Para Minedu (2012) “Son las actuaciones observables de la persona que pueden ser descritas y evaluadas y que expresan su competencia. Se asume que la manera de ejecutar dichas tareas revela la competencia de base de la persona”.
- *Docente*. Ramírez (2015) lo define como un “agente del proceso de enseñanza-aprendizaje quién genera situaciones de aprendizaje, es el guía, el facilitador del aprendizaje de los estudiantes”.
- *Herramientas pedagógicas*. Gutiérrez (2011) lo define como “aquellos medios o elementos que intervienen en el proceso de enseñanza – aprendizaje de los estudiantes. Son las que facilitan y optimizan la calidad de la formación que se está impartiendo” (p.4)
- *Percepciones*. Díaz (2011) lo explica como la “detección de la información sensorial que especifica propiedades de objetos, eventos o procesos y determina una experiencia resultante que permite reconocerlos”.
- *Satisfacción en el trabajo*. Barriga (2016) lo señala como la “actitud del trabajador frente a su propio trabajo, dicha actitud está basada en las creencias y valores que el trabajador desarrolla de su propio trabajo” (p.96)

- *Valores*. Barriga (2016) lo define como “los principios o las pautas de conducta que orientan la actuación de los individuos tanto en la sociedad como en el trabajo”(p.96)

## CAPÍTULO 3: METODOLOGÍA

### 3.1. Tipo de investigación científica

- *Enfoque:* Cuantitativo porque estudió el vínculo entre el clima organizacional y el desempeño docente, se recolectará datos para probar la hipótesis en base a la medición numérica y estadística.
- *Temporalidad:* Los datos fueron conseguidos en solo periodo temporal.
- *Nivel:* Descriptivo – correlacional porque describió la relación de dos variables.

### 3.2. Diseño

El siguiente esquema corresponde a este tipo de diseño:

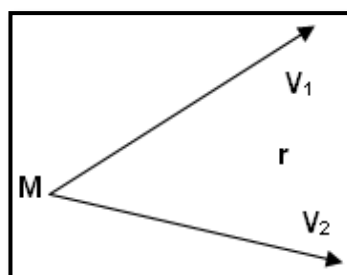
Dónde:

M: “Muestra”

V1: “Clima organizacional”

V2: “Desempeño docente”

R: “Relación de las variables”



### 3.3. Operacionalización

Las tablas que se muestran a continuación permiten conocer la categorización de las dos variables de estudio:



Cuadro 1. Operacionalización variable X

Variable (X)	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensión	Indicadores	Ítems	Valoración Índice	Instrumento
Clima Organizacional	Fernández, (2006, p.36), mencionando a Hall, (1998), describe que el clima organizacional "como un conjunto de propiedades del ambiente laboral percibidas directamente o indirectamente por los empleados que se supone son una fuerza que influye en la conducta del empleado".	Brunet (2007) categoriza el clima organizacional en: "Medio ambiente físico, Estructura organizativa, Estilo de dirección institucional, Trabajo en equipo, Procesos, Variables personales, Estilo de supervisión, Motivación, Estabilidad laboral, Objetivos"	Medio ambiente físico	"Las condiciones de amplitud y organización del ambiente físico"	1	Siempre 5 A menudo 4 Escasamente 3 Poco 2 Nada 1	Cuestionario
				"Mobiliario y equipamiento de la institución"	2		
				"La institución cuenta con ambientes destinados al intercambio de experiencias"	3		
				"Los ambientes de la institución cuenta con adecuada iluminación y ventilación"	4		
			Estructura organizativa	"Sientes que tu función es importante dentro de la institución"	5		
				"La institución posibilita tu autorrealización personal y profesional"	6		
				"La estructura de la organización facilita su acceso al personal inmediato"	7		
				"La organización del personal promueve la confianza y la coordinación efectiva"	8		
			Estilo de dirección institucional	"El comportamiento de los integrantes del órgano de Dirección del Instituto"	9		
				"Oportunidades por delegación de funciones al personal"	10		
				"Acercamiento consultivo entre los directivos, jerárquicos, administrativos"	11		
				"Directivos del instituto se esfuerzan por gerenciar"	12		
			Trabajo en equipo	"Trabajo en equipo en su institución"	13		
				"Coordinaciones previas en su entorno"	14		
				"Grado de coordinación se da entre los estamentos"	15		
				"El trabajo en equipo posibilita la solución de problemas"	16		
			Procesos	"Procesos y procedimientos correspondientes al área"	17		
				"Información correspondiente a la conducción de los procesos y procedimientos"	18		
				"Procesos y procedimientos que maneja"	19		
				"Procesos utilizados en el desarrollo de la organización"	20		
			Variables personales	"Relaciones sociales del personal"	21		
				"Conflictos interpersonales"	22		
			Estilo de supervisión	"Estilo de supervisión que se conduce"	23		
				"La supervisión centradas en los directivos y jerárquicos"	24		
				"Supervisión como en mecanismos de control"	25		
			Motivación	"Desarrollo del servicio"	26		
				"Actitudes personales"	27		
				"Sentimiento del personal"	28		
				"Desempeño jerárquico"	29		
			Estabilidad laboral	"Trato del personal"	30		
				"Estabilidad laboral"	31		
				"Oportunidades de desarrollo"	32		
				"Ambiente laboral o institucional"	33		
			Objetivos	"Participación de representantes de todos los estamentos"	34		
				"Centrado en la formación profesional"	35		
				"Metas anuales de la unidad educativa"	36		

Fuente. García (2019)

Cuadro 2. Operacionalización variable Y

Variable (Y)	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensión	Indicadores	Ítems	Valoración Índice	Instrumento
Desempeño Docente	López (2017), citando Valdés (2000), considera “desempeño docente es una labor profesional que requiere de un saber adquirido en forma sistemática y continua para brindar un servicio relevante a la sociedad y su prestigio está determinado por la significancia social de lo educativo”.	El Ministerio de Educación de Chile (2008) categoriza el desempeño docente en: “ <i>Preparación y desarrollo de la enseñanza, Creación de ambientes favorables para el aprendizaje de los alumnos, Enseñanza para el aprendizaje de los alumnos, Profesionalismo docente</i> ”	Preparación y desarrollo de la enseñanza	“Organiza el proceso de enseñanza – aprendizaje” “Prepara y diseña las actividades de enseñanza” “Posee conocimientos y comprensión de los contenidos pedagógicos” “Uso adecuado de las herramientas pedagógicas”	1,2,3,4,5,6,7,8	TD 1 ED 2 DA 3 TD 4	Cuestionario
			Creación de ambientes favorables para el aprendizaje de los alumnos	“Promueve la creación de un ambiente adecuado para el aprendizaje” “Promueve un ambiente de confianza, aceptación, equidad y respeto”	9,10,11,12,13,14,15,16,17		
			Enseñanza para el aprendizaje de los alumnos	“Promueve el desarrollo de los procesos de aprendizaje” “Se autoevalúa”	18,19,20,21,22,23		
			Profesionalismo docente	“Se compromete con la educación de sus alumnos” “Asume con responsabilidad y profesionalismo su rol”	24,25,26,27,29,30,31		

Fuente. García (2019)

### 3.4. *Unidad de análisis*

Estudiantes técnicos

### 3.5. *Población*

La población estuvo constituida por todos los directivos y docentes de la Unidad Educativa Francisco García Jiménez, Guayaquil.

*Cuadro 3. Población*

N°	Unidad Educativa	Docentes
1	U.E. "Hermano Francisco Gárate"	25
2	U.E. "Estero Salado"	21
3	U.E. "Francisco García Jiménez"	41
Total		87

N= 87 docentes

### 3.6. *Muestra*

*Cuadro 4. Muestra*

N°	Unidad Educativa	Docentes
1	U.E. "Hermano Francisco Gárate"	20
2	U.E. "Estero Salado"	18
3	U.E. "Francisco García Jiménez"	34
Total		72

N= 72 docentes 83% de la población

### **3.7. Técnicas de recolección de datos**

Las técnicas aplicadas son las siguientes:

#### **a) Instrumentos de la variable X. Clima Organizacional**

A la muestra se le aplicó un cuestionario sobre el clima organizacional en la Unidad Educativa Francisco García Jiménez, Guayaquil, 2018. Asimismo, para su análisis se necesitó aplicar la técnica del coeficiente de correlación de Spearman para conocer el nivel de correlación.

#### **b) Instrumentos de la variable Y. Desempeño Docente**

La muestra resolvió un cuestionario a los docentes. Asimismo, para su análisis se necesitó aplicar la técnica del coeficiente de correlación de Spearman para conocer el nivel de correlación.

### **3.8. Ficha técnica de recolección de datos**

#### **3.8.1.1. Cuestionario variable X. Clima Organizacional**

- Autora: Dora Alexandra García Alvarado
- Administración: Individual
- Ámbito de desarrollo: unidad educativa
- Duración: Cerca de 35 minutos
- ítems: 41 preguntas.

El cuestionario conformado por 41 ítems en base a una escala de Likert, la cual tiene por finalidad recopilar su valoración con respecto al Clima Organizacional.

Calificación: de acuerdo a la siguiente valoración:

Valoración	Índice
"Nada"	1
"Poco"	2
"Escasamente"	3
"A menudo"	4
"Siempre"	5

#### 3.8.1.2. *Cuestionario variable Y. Desempeño Docente*

- Autora: Dora Alexandra García Alvarado
- Administración: Individual
- Desarrollo: docentes
- Duración: Cerca de 35 minutos
- El cuestionario: consta 31 ítems.

El instrumento está constituido por 31 ítems escala Likert, la cual tiene por finalidad recopilar la valoración del desempeño docente.

Calificación: se rigen a lo siguiente:

Valoración	Índice
"Totalmente en desacuerdo"	1
"En desacuerdo"	2
"De acuerdo"	3
"Totalmente de acuerdo"	4

### 3.9. Validez

Los datos fueron validados por los siguientes docentes investigadores para calificar, según sus perspectivas, los instrumentos utilizados en el estudio.

*Cuadro 5. Validación de instrumentos*

N°	Expertos	Variable X	Variable Y
1	Dr. Elías Jesús. Mejía	Muy adecuado	Muy adecuado
2	Dr. Miguel Inga Arias	Muy adecuado	Muy adecuado
3	Dr. Edgar Damián Núñez	Muy adecuado	Muy adecuado
	Total	Muy adecuado	Muy adecuado

En base a la opinión de los expertos se aprecia que la variable X tiene una valoración de muy adecuado y para la variable Y resultó también de muy adecuado. En otras palabras, se comprueba que los cuestionarios de esta investigación tienen una validación alta.

### 3.10. Confiabilidad

#### 3.10.1. Variable X. Clima Organizacional

La confiabilidad del instrumento variable X: Clima Organizacional se necesitó del Alfa de Cronbach:

*Cuadro 6. Procesamiento casos variable X*

		N	%
Casos	Válidos	72	100,0
	Excluidos <sup>a</sup>	0	,0
	Total	72	100,0

*Cuadro 7. Fiabilidad variable Clima Organizacional*

Alfa de Cronbach	N° de elementos
,864	11

En cuanto a la confiabilidad del instrumento aplicado al Clima Organizacional, el alfa de Cronbach es .864 representa 86.4%. El instrumento aplicado tiene tendencia alta.

### 3.10.2. Variable Y. Desempeño Docente

La confiabilidad del instrumento variable Y. se hizo mediante el Alfa de Cronbach.

*Cuadro 8. Procesamiento casos variable Y*

	N	%
Válidos	72	100,0
Casos Excluidos <sup>a</sup>	0	,0
Total	72	100,0

*Cuadro 9. Fiabilidad variable Y*

Alfa de Cronbach	N° de elementos
,922	5

La confiabilidad del instrumento aplicado, se halló según alfa de Cronbach.922 representa 92.2%. Se afirma el instrumento tiene tendencia alta.

## CAPÍTULO 4: RESULTADOS Y DISCUSIÓN

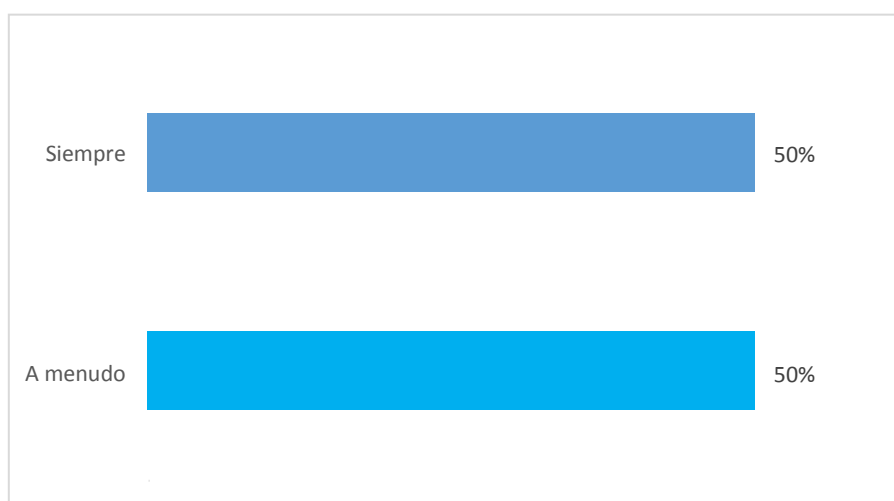
### 4.1. Variable X

#### 4.1.1. Medio ambiente físico

*Cuadro 10.* Frecuencias de las “condiciones de amplitud y organización del ambiente físico”

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	A menudo	36	50,0
	Siempre	36	50,0
	Total	72	100,0

*Figura 2.* “Condiciones de amplitud y organización del ambiente físico”



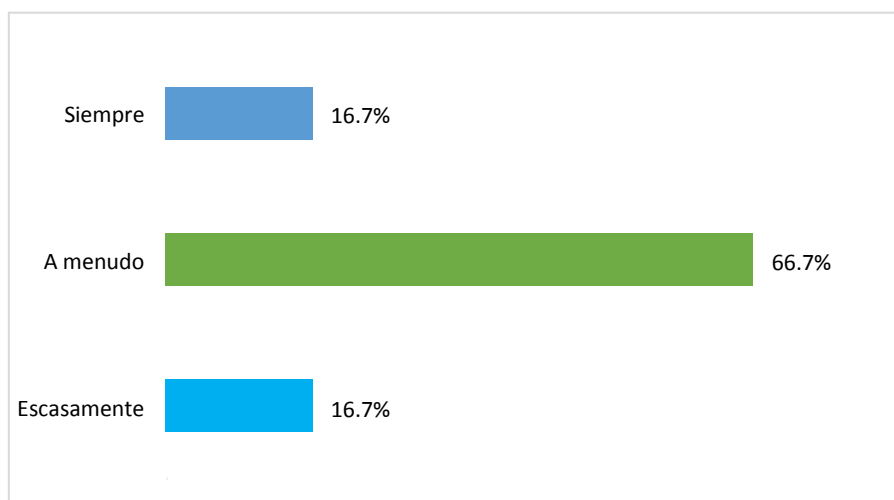
Se evidencia que el 50% de la muestra señala a menudo se manifestó al respecto a la dimensión, facilitando la actividad docente, sin embargo 50% considera que siempre sucede ello, evidenciando una importante frecuencia con respecto a la organización ambiental.



**Cuadro 11.** Frecuencias “el mobiliario y equipamiento con que cuenta el instituto”

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Escasamente	12	16,7
	A menudo	48	66,7
	Siempre	12	16,7
	Total	72	100,0

**Figura 3.** “Mobiliario y equipamiento con que cuenta el instituto”

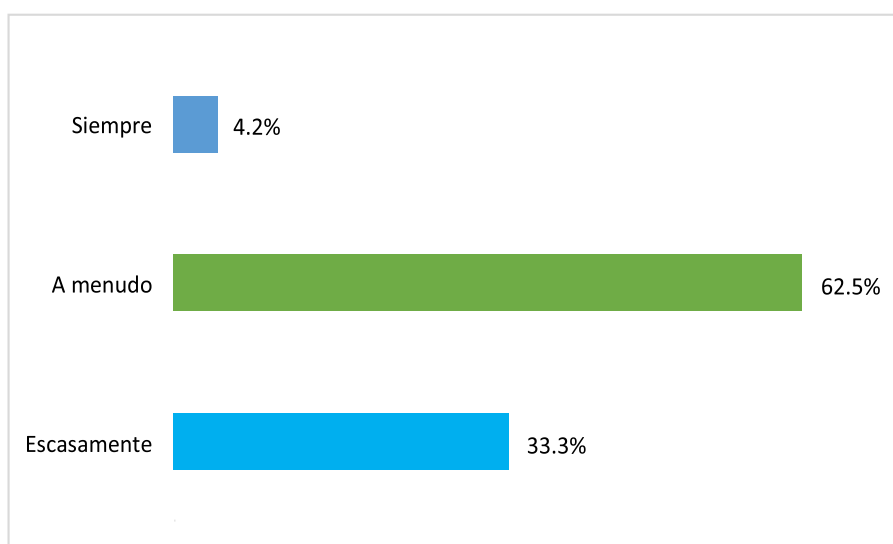


El 66.7% refiere que a menudo cuenta con el mobiliario y equipamiento con que cuenta la unidad educativa, el 16.7% considera que esto sucede siempre, mientras que el otro 16.7% indica de escasamente. Con ello se evidencia que este aspecto del clima organizacional está siendo aplicado con una frecuencia considerable.

**Cuadro 12.** Frecuencias “el instituto cuenta con ambientes destinados al intercambio de experiencias”

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Escasamente	24	33,3
	A menudo	45	62,5
	Siempre	3	4,2
	Total	24	100,0

**Figura 4.** “El instituto cuenta con ambientes destinados al intercambio de experiencias”

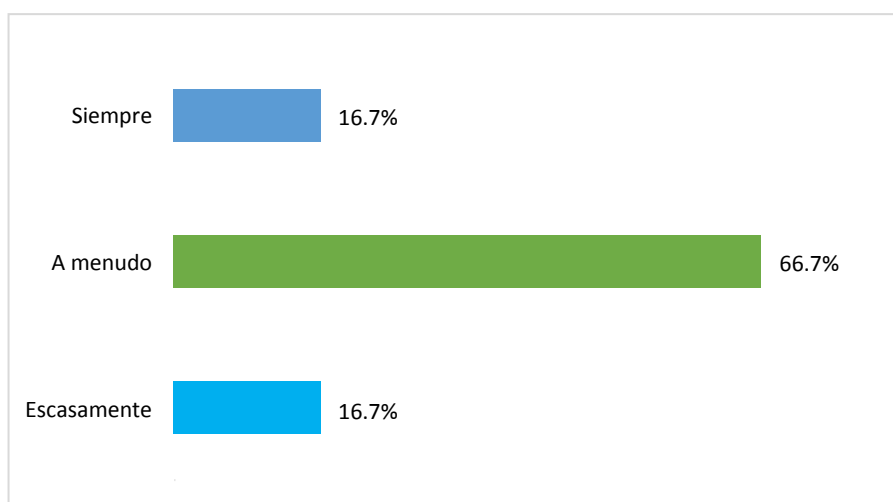


El 62.5%, opinó a menudo la unidad educativa tiene ambientes para el intercambio entre el personal, el 33.3% señala esto sucede escasamente y el 4.2% refiere que siempre. Encontrándose el este aspecto del clima organizacional tampoco alcanza una importante satisfacción por parte de la muestra.

**Cuadro 13.** Frecuencias “los ambientes de la institución cuenta con adecuada iluminación y ventilación”

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Escasamente	12	16,7
	A menudo	48	66,7
	Siempre	12	16,7
	Total	72	100,0

**Figura 5.** “Los ambientes de la institución cuenta con adecuada iluminación y ventilación”



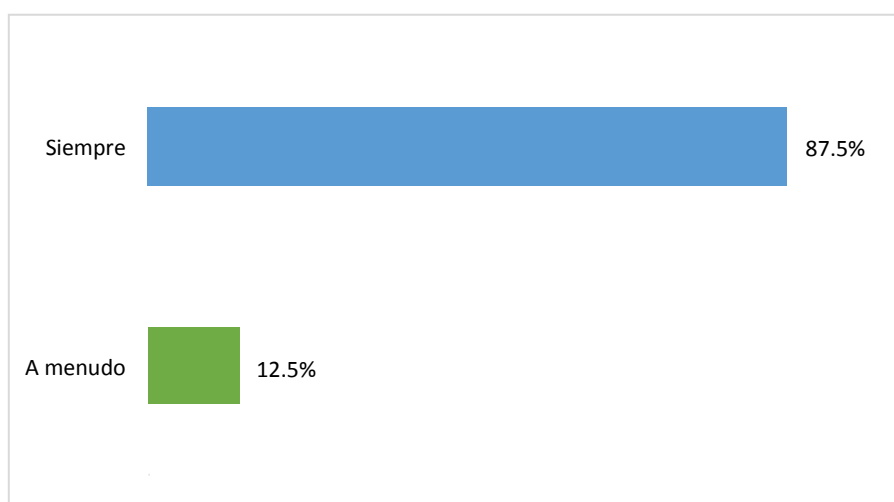
El 66.7% considera a menudo, la unidad educativa tiene adecuada iluminación y ventilación, mientras que el 16.7% que esto sucede siempre y otro 16.7% considera escasamente. Con ello se evidencia que no toda la muestra está conforme con la frecuencia de este aspecto del clima organizacional.

#### 4.1.2. Estructura Organizativa

**Cuadro 14.** Frecuencias “sientes que tu función es importante dentro de la institución”

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	A menudo	9	12,5
	Siempre	63	87,5
	Total	72	100,0

**Figura 6.** “Sientes que tu función es importante dentro de la institución”

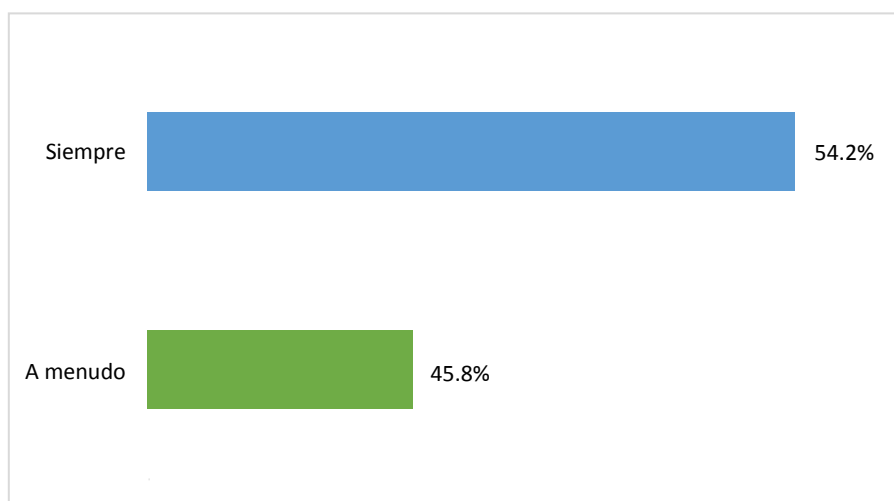


El 87.5% considera que siempre considera que sus función es importante dentro de la institución y el 12.5% asegura a menudo cree ello. En otras palabras, un buen porcentaje considera que su labor es importante en el clima organizacional, sin embargo un importante porcentaje considera que algunos aspectos impiden sentirse así.

**Cuadro 15.** Frecuencias “la institución posibilita su autorrealización personal y profesional”

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	A menudo	33	45,8
	Siempre	39	54,2
	Total	72	100,0

**Figura 7.** “La institución posibilita su autorrealización personal y profesional”

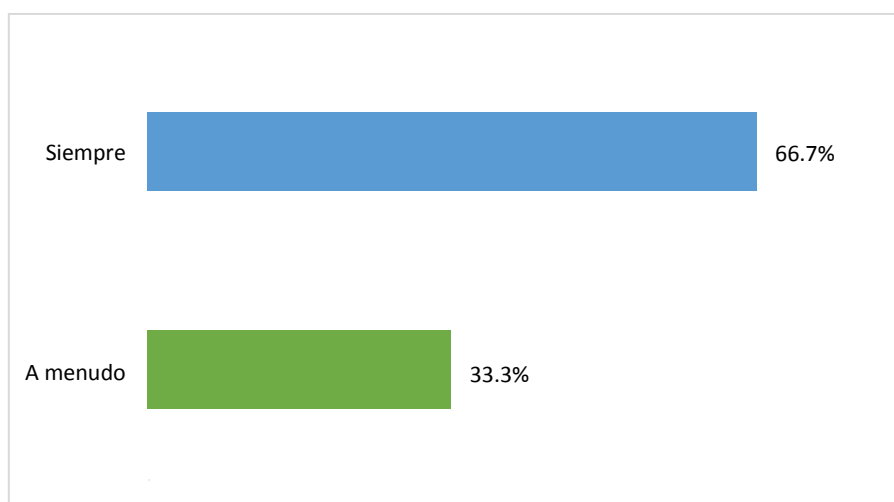


El 54.2% entiende que siempre la unidad educativa posibilita tu autorrealización personal y profesional, mientras que el 45.2% a menudo no piensa así. Por lo cual el clima organizacional no podría ser el adecuado mientras un importante porcentaje aún piense que el aspecto de la autorrealización no está siendo bien desarrollado.

**Cuadro 16.** Frecuencias “la estructura de la organización facilita su acceso al personal inmediato”

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	A menudo	24	33,3
	Siempre	48	66,7
	Total	24	100,0

**Figura 8.** “La estructura de la organización facilita su acceso al personal inmediato”

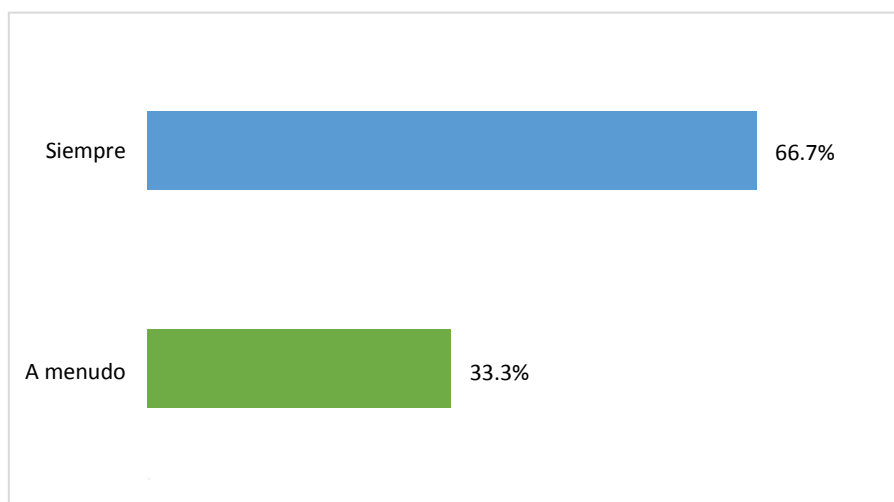


El 66.7% indica siempre, estructura de la unidad educativa, ayuda el acceso, del personal, sin embargo el 33.3% refiere que sucede a menudo, evidenciando una cantidad considerable de satisfacción.

**Cuadro 17.** Frecuencias “la organización del personal promueve la confianza y la coordinación efectiva”

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Escasamente	12	16,7
	A menudo	36	50,0
	Siempre	24	33,3
	Total	72	100,0

**Figura 9.** “La organización del personal promueve la confianza y la coordinación efectiva”



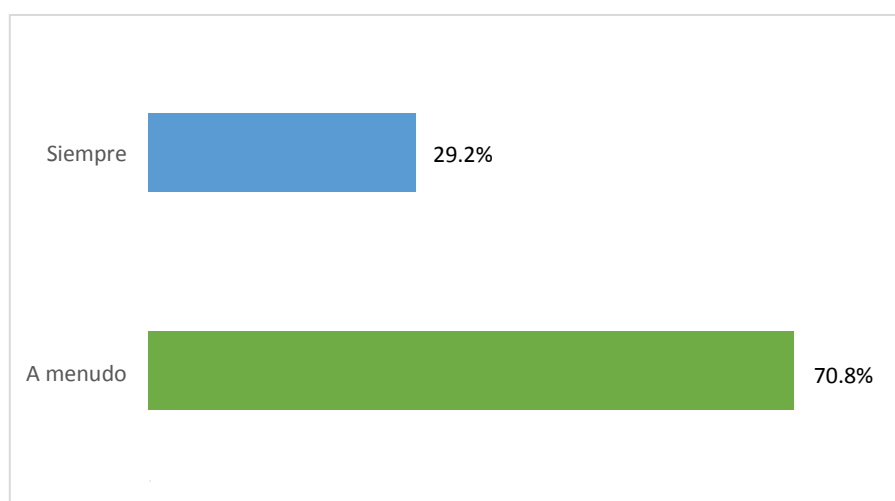
El 50.0% considera que a menudo la organización del personal promueve la confianza y la coordinación efectiva del personal de los diferentes niveles jerárquicos, el 33.3% considera que siempre sucede ello y el 16.7% indica una frecuencia de escasamente, alertando que este aspecto no tienen una total satisfacción.

#### 4.1.3. Estilo de dirección institucional

**Cuadro 18.** Frecuencias “el comportamiento de los integrantes del órgano de Dirección del Instituto”

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	A menudo	51	70,8
	Siempre	21	29,2
	Total	72	100,0

**Figura 10.** “Comportamiento de los integrantes del órgano de Dirección del Instituto”



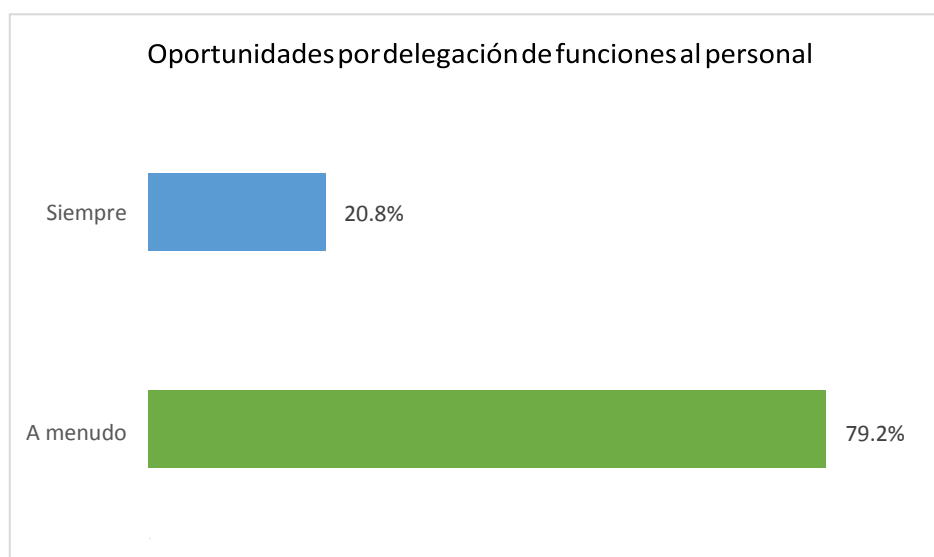
70.8%, opina a menudo, la participación del personal, mientras que el 29.2% considera una frecuencia de siempre. En otras palabras, existe una frecuencia considerable en el comportamiento de los integrantes para su participación.



**Cuadro 19.** Frecuencias “oportunidades por delegación de funciones al personal”

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	A menudo	57	79,2
	Siempre	15	20,8
	Total	72	100,0

**Figura 11.** “Oportunidades por delegación de funciones al personal”

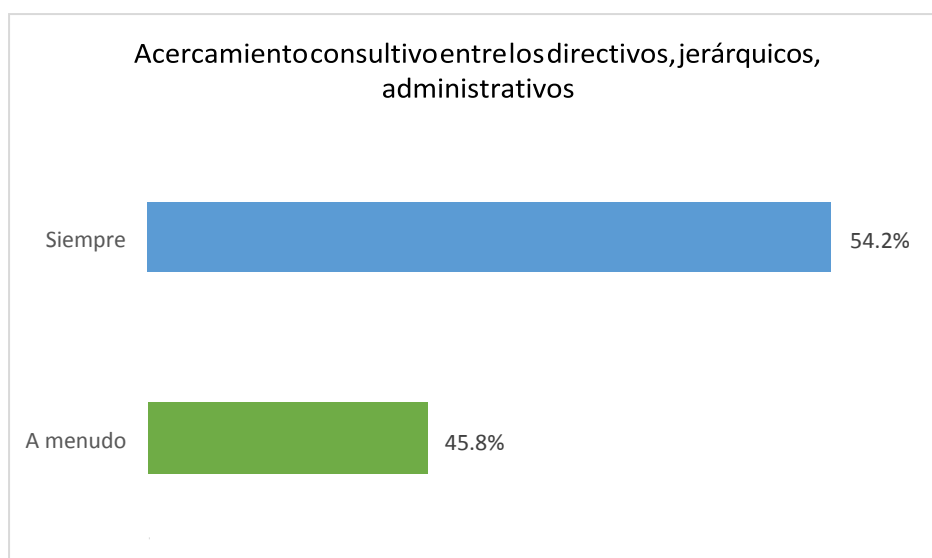


79.2% consideran a menudo, delegan funciones al personal respetando la jerarquía, mientras que el 20.8% refiere que sucede siempre. Entendiendo que existe una importante frecuencia en cuanto a la asignación de funciones.

**Cuadro 20.** Frecuencias “acercamiento consultivo entre los directivos, jerárquicos, administrativos”

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	A menudo	33	45,8
	Siempre	39	54,2
	Total	72	100,0

**Figura 12.** “Acercamiento consultivo entre los directivos, jerárquicos, administrativos”

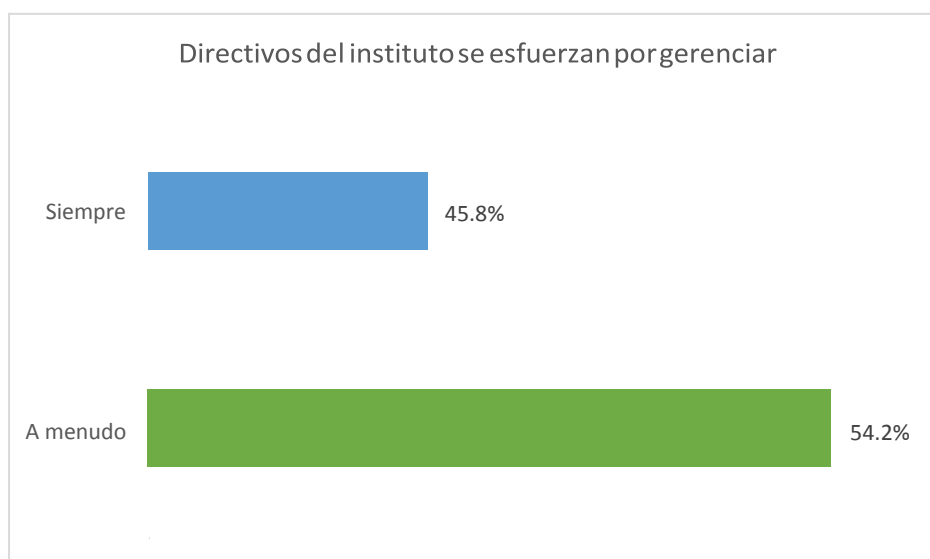


El 54.2% opina siempre, mientras que el 45.8% cree que solo es a menudo, por lo cual se evidencia un importante porcentaje que no está convencido en su totalidad con respecto a los aspectos consultivos.

**Cuadro 21.** Frecuencias “directivos del instituto se esfuerzan por gerenciar”

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	A menudo	39	54,2
	Siempre	33	45,8
	<b>Total</b>	<b>72</b>	<b>100,0</b>

**Figura 13.** “Directivos del instituto se esfuerzan por gerenciar”



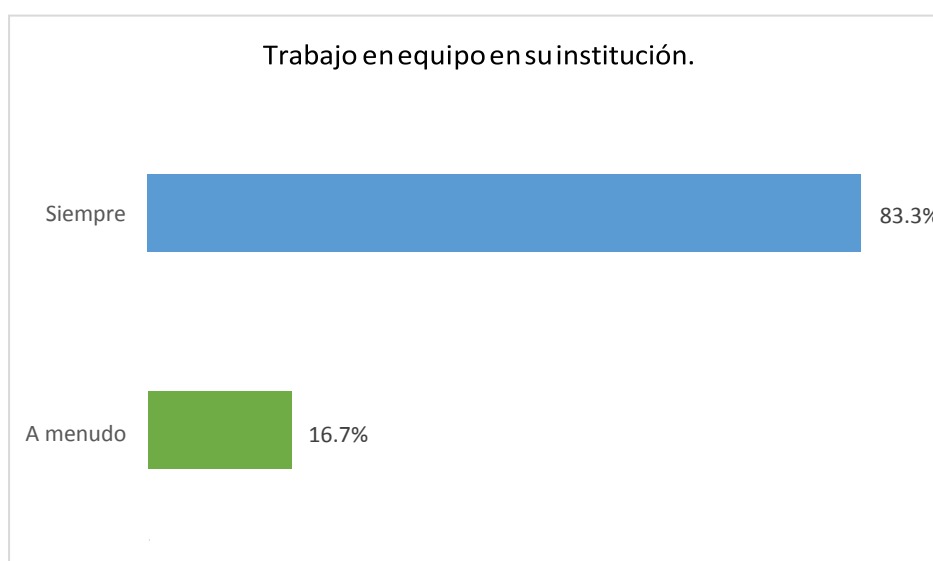
El 54.2% indica que a menudo se observa que los directivos de la unidad educativa se esfuerzan por gerenciar el servicio con criterios de calidad, mientras que el 45.8% considera una frecuencia de siempre, resaltando que la mayoría tiene un cierto grado de conformidad con la forma de gerenciar el servicio.

#### 4.1.4. Trabajo en equipo

**Cuadro 22.** Frecuencias “trabajo en equipo en su institución”

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	A menudo	12	16,7
	Siempre	60	83,3
	Total	72	100,0

**Figura 14.** “Trabajo en equipo en su institución”

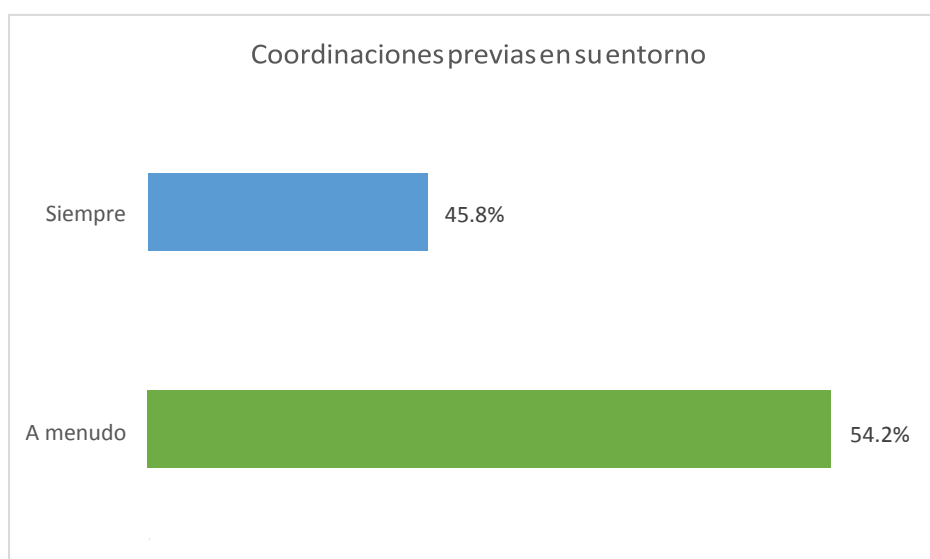


El 83.3% refieren siempre, el trabajo en equipo, mientras que un 16.7% indica a menudo no sucede ello, lo que hace evidente la mayoría de la población resalta la importancia del trabajo en equipo.

**Cuadro 23.** Frecuencias “coordinaciones previas en su entorno”

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	A menudo	39	54,2
	Siempre	33	45,8
	<b>Total</b>	<b>72</b>	<b>100,0</b>

**Figura 15.** “Coordinaciones previas en su entorno”

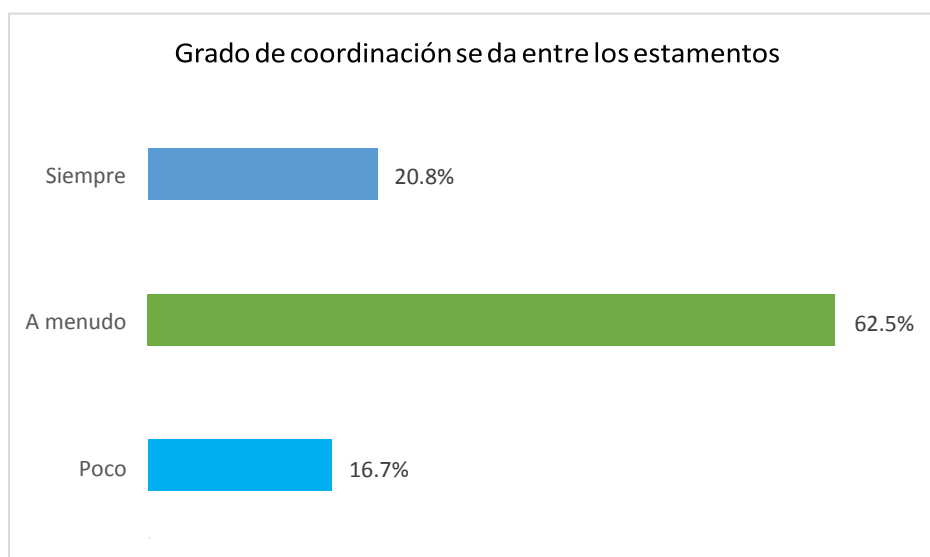


54.2% refiere a menudo, mientras el 45.8% indica que siempre sucede ello. Con ello, encontramos que la muestra considera que existe una frecuencia considerable para las coordinaciones respectivas.

**Cuadro 24.** Frecuencias “grado de coordinación se da entre los estamentos”

		Frecuencia
Válido	Poco	4
	A menudo	15
	Siempre	5
	Total	72

**Figura 16.** “Grado de coordinación se da entre los estamentos”

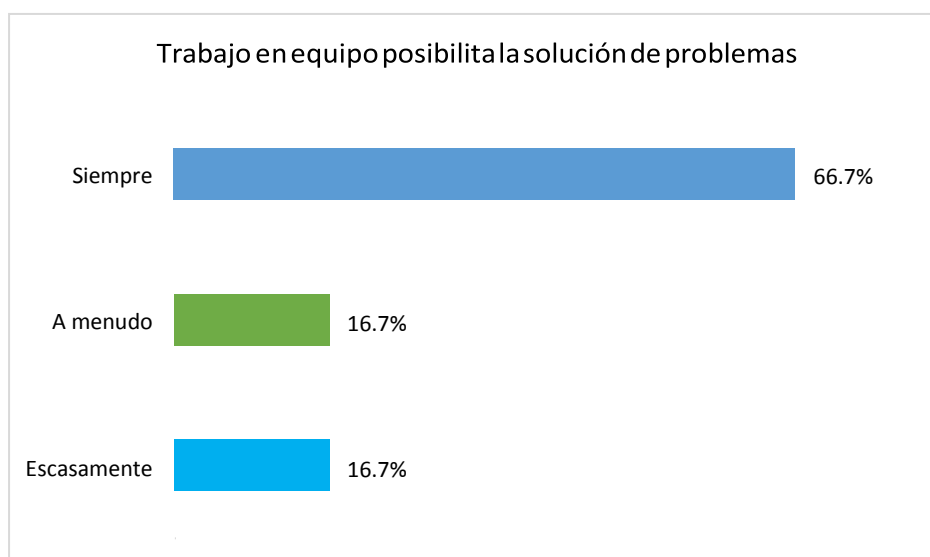


El 62.5% de las personas mencionan a menudo, existe la coordinación entre los estamentos de la unidad educativa para mejorar el servicio que brinda, mientras que el 20.8% lo cataloga como siempre y el 16.7% de poco, evidenciando un considerable nivel de coordinación.

**Cuadro 25.** Frecuencias “trabajo en equipo posibilita la solución de problemas”

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Escasamente	12	16,7
	A menudo	12	16,7
	<u>Siempre</u>	<u>48</u>	<u>66,7</u>
	<u>Total</u>	<u>72</u>	<u>100,0</u>

**Figura 17.** “Trabajo en equipo posibilita la solución de problemas”

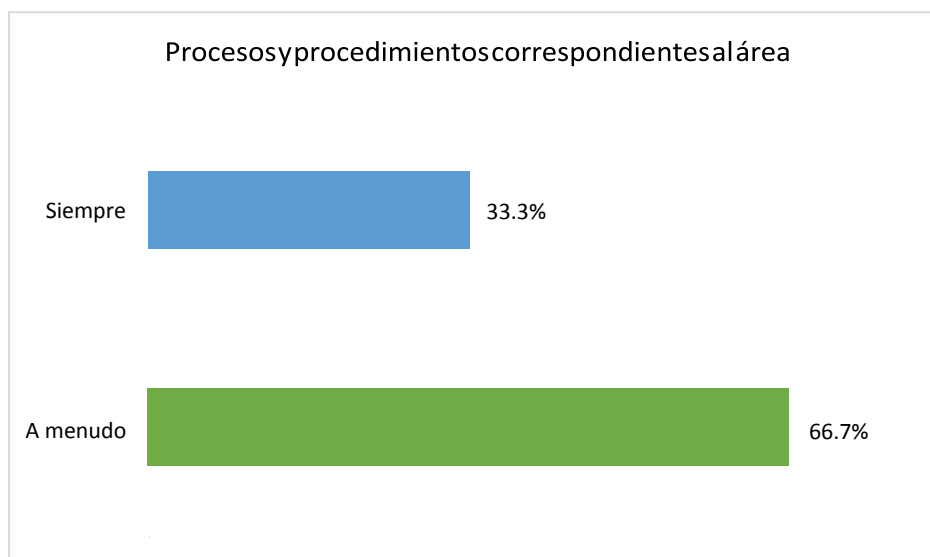


El 66.7%, considera siempre el trabajo en equipo, soluciona problemas académicos y/o administrativos, 16.7% refiere que esto pasa a menudo y el 16.7% sucede escasamente, observándose así la importancia que tiene al momento de resolver inconvenientes en el entorno institucional.

**Cuadro 26.** Frecuencias “procesos y procedimientos correspondientes al área”

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	A menudo	48	66,7
	Siempre	24	33,3
	Total	72	100,0

**Figura 18.** “Procesos y procedimientos correspondientes al área”



66.7% de la muestra señala, a menudo están informados de los procesos y procedimientos en el área donde laboran, por otro lado está el 33.3% que lo refiere de siempre, con ello se evidencia que la mayoría está al tanto de los procesos y procedimientos.

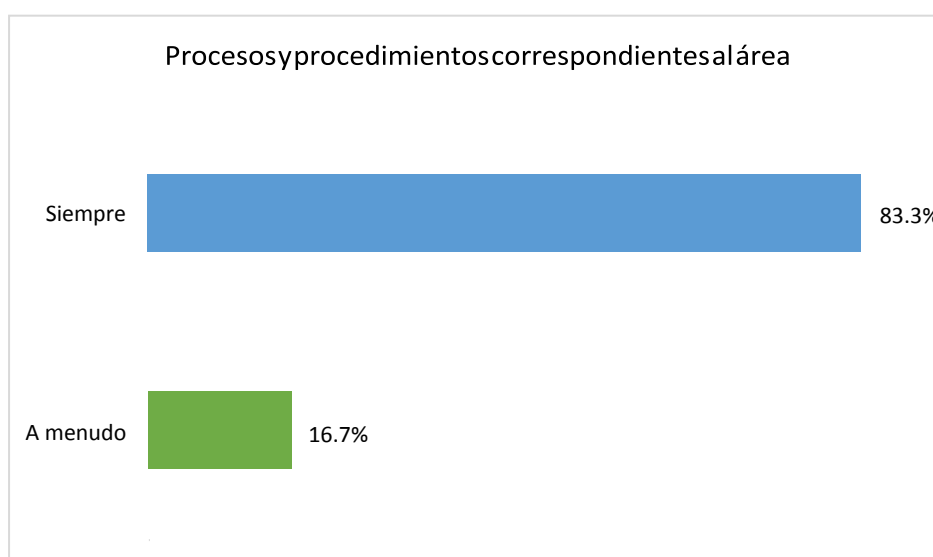


#### 4.1.5. Procesos

**Cuadro 27.** Frecuencias “procesos y procedimientos correspondientes al área”

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	A menudo	12	16,7
	Siempre	60	83,3
	Total	72	100,0

**Figura 19.** “Procesos y procedimientos correspondientes al área”

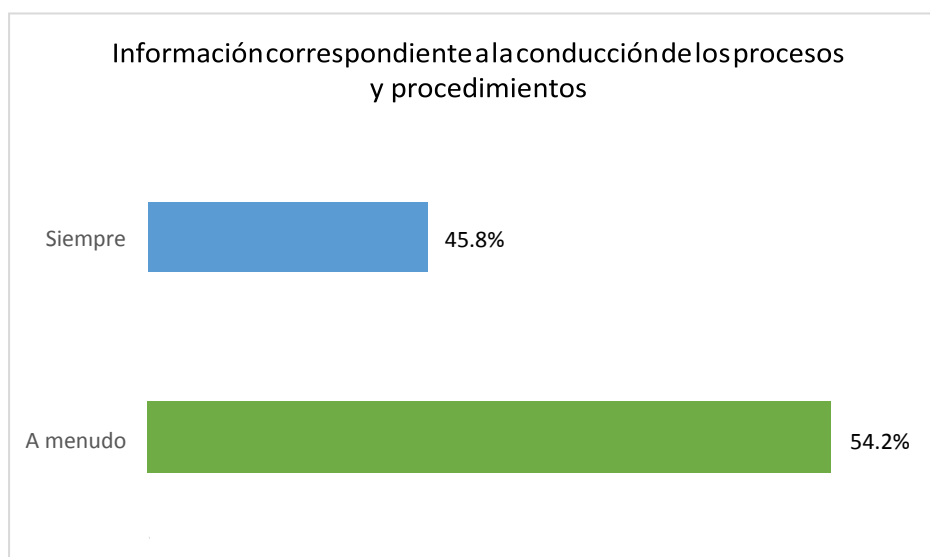


El 83.3% indica que siempre se le da importancia al trabajo en equipo en su institución, mientras que el 16.7% lo considera a menudo, por lo que es notorio la relevancia de trabajar de esta manera en beneficio del clima organizacional, con ello se evidencia un gran interés en el trabajo en equipo.

**Cuadro 28.** Frecuencias “información correspondiente a la conducción de los procesos y procedimientos”

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	A menudo	39	54,2
	Siempre	33	45,8
	Total	72	100,0

**Figura 20.** “Información correspondiente a la conducción de los procesos y procedimientos”

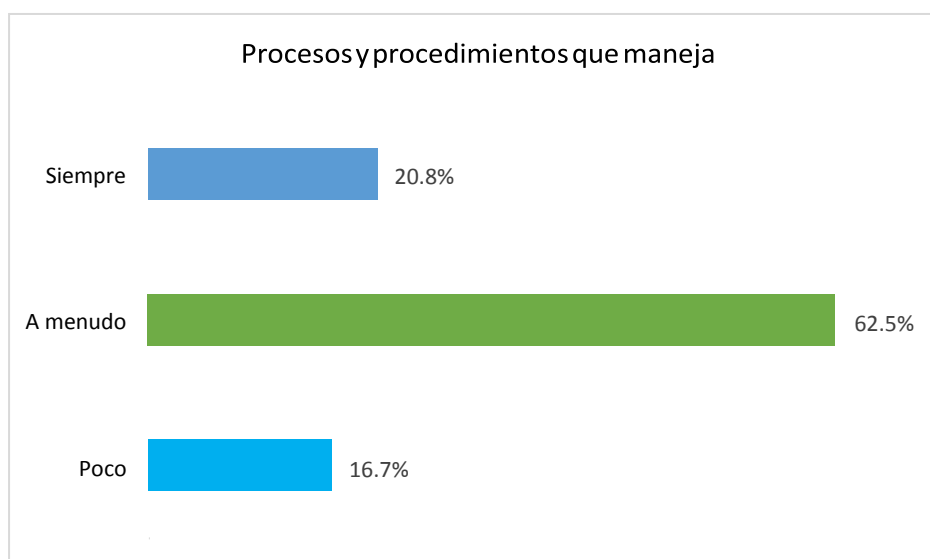


54.2% afirma a menudo establecen coordinaciones previas, mientras el 45.8%, indica que esto sucede siempre, por lo que se evidencia que las coordinaciones tienen una frecuencia considerable de aplicación dentro de la institución.

**Cuadro 29.** Frecuencias “procesos y procedimientos que maneja”

		Frecuencia	porcentaje
Válido	Poco	12	16,7
	A menudo	45	62,5
	Siempre	15	20,8
	Total	24	100,0

**Figura 21.** “Procesos y procedimientos que maneja”

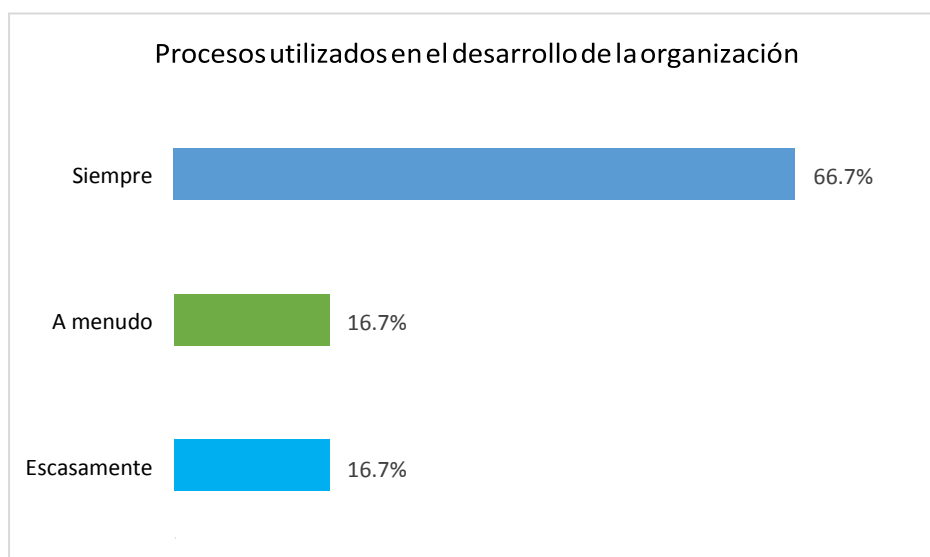


62.5% señalan, a menudo, 20.8% lo refiere de siempre y 16.7% lo considera de poco, con lo cual es evidente que la coordinación se da entre los estamentos tienen una frecuencia considerable de aplicación dentro de la institución.

**Cuadro 30.** Frecuencias “procesos utilizados en el desarrollo de la organización”

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Escasamente	12	16,7
	A menudo	12	16,7
	Siempre	48	66,7
	Total	72	100,0

**Figura 22.** “Procesos utilizados en el desarrollo de la organización”



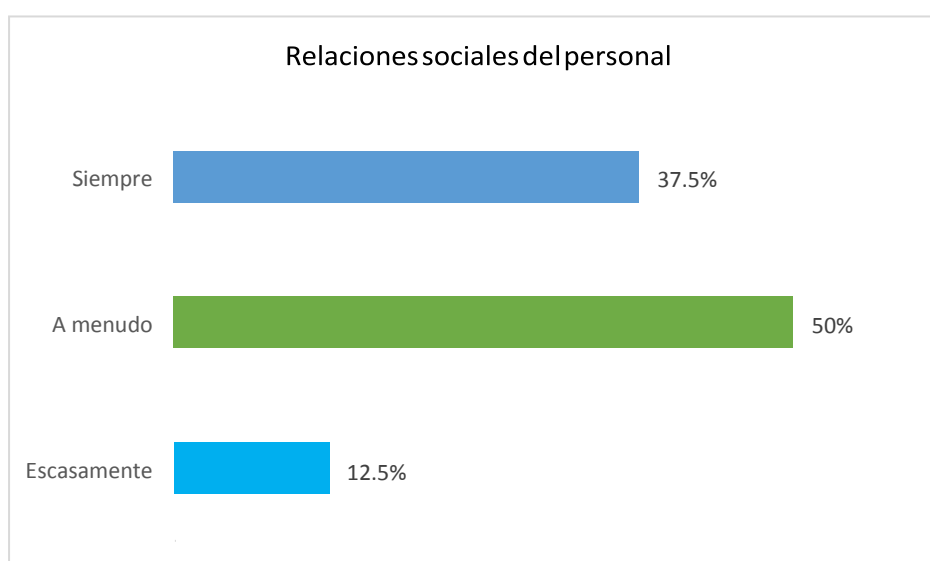
66.7% considera el trabajo en equipo soluciona problemas académicos y/o administrativos, 16.7% refiere que a menudo sucede ello y el 16.7% como escasamente, con lo cual se da cuenta que el trabajo en equipo es necesario para enfrentar los problemas.

#### 4.1.6. Variables personales

**Cuadro 31.** Frecuencias “relaciones sociales del personal”

		Frecuencia	porcentaje
Válido	Escasamente	9	12,5
	A menudo	36	50,0
	Siempre	27	37,5
	Total	72	100,0

**Figura 23.** “Relaciones sociales del personal”



50.0% refiere, a menudo, consideran las sociales se da, evita conflictos entre los compañeros, el 37.5% indica que esto es a menudo y el 12.5% como escasamente, por lo cual se entiende que según la muestra existe una frecuencia considerable en cuanto a la intención de solucionar conflictos.

Cuadro 32. Frecuencias “conflictos interpersonales”

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Poco	12	16,7
	Escasamente	9	12,5
	A menudo	48	66,7
	Siempre	3	4,2
	Total	72	100,0

Figura 24. “Conflictos interpersonales”



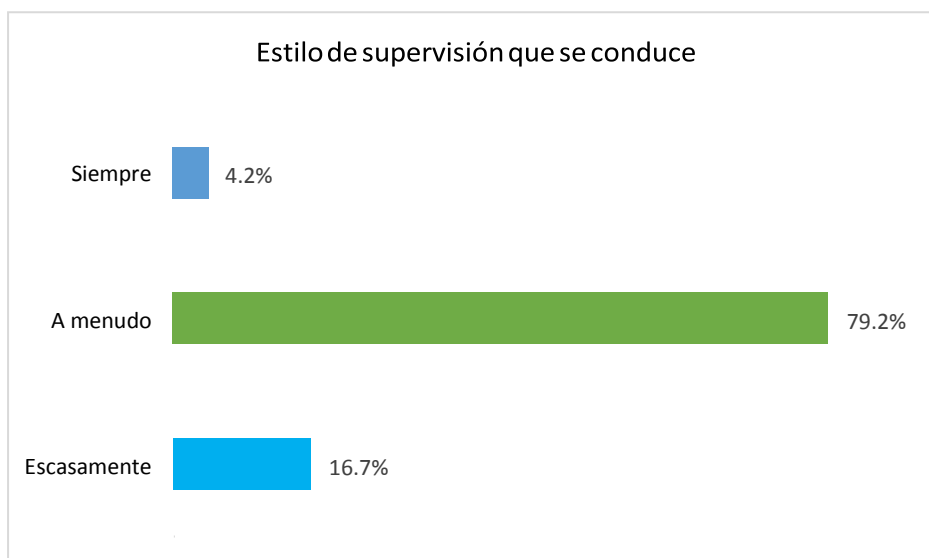
48% dice a menudo, 12% considera poco, 9% como escasamente y 3% siempre. Con ello se evidencia una considerable frecuencia en cuanto a la superación de conflictos.

#### 4.1.7. Estilo de supervisión

*Cuadro 33. Frecuencias “estilo de supervisión que se conduce”*

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Escasamente	12	16,7
	A menudo	57	79,2
	Siempre	3	4,2
	<u>Total</u>	<u>72</u>	<u>100,0</u>

*Figura 25. “Estilo de supervisión que se conduce”*

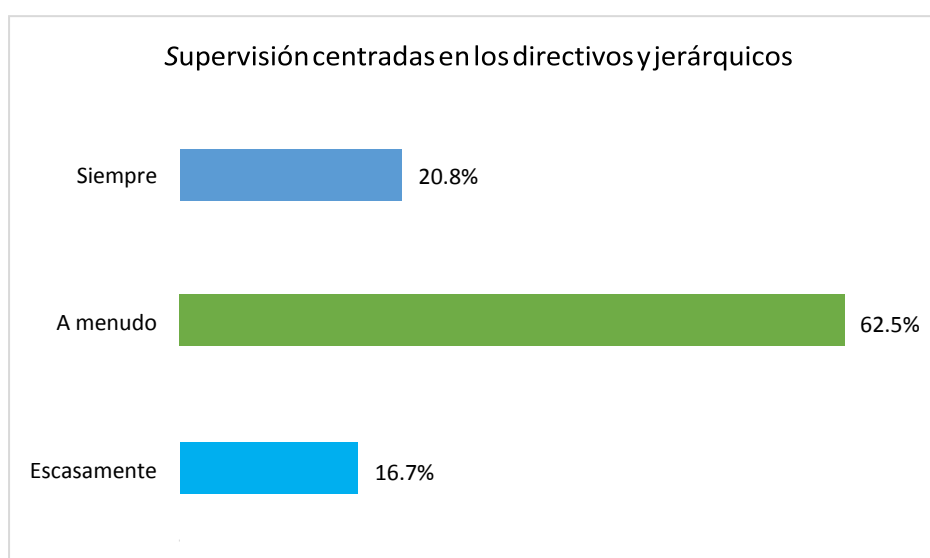


79.2% indica, a menudo aplican la supervisión, permite visualizar mejoras, 16.7% ocurre escasamente y 4.2% de siempre, con lo cual se evidencia un frecuencia considerable en la conducción de la unidad educativa.

**Cuadro 34.** Frecuencias “supervisión centradas en los directivos y jerárquicos”

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Escasamente	12	16,7
	A menudo	45	62,5
	Siempre	15	20,8
	Total	72	100,0

**Figura 26.** “Supervisión centradas en los directivos y jerárquicos”



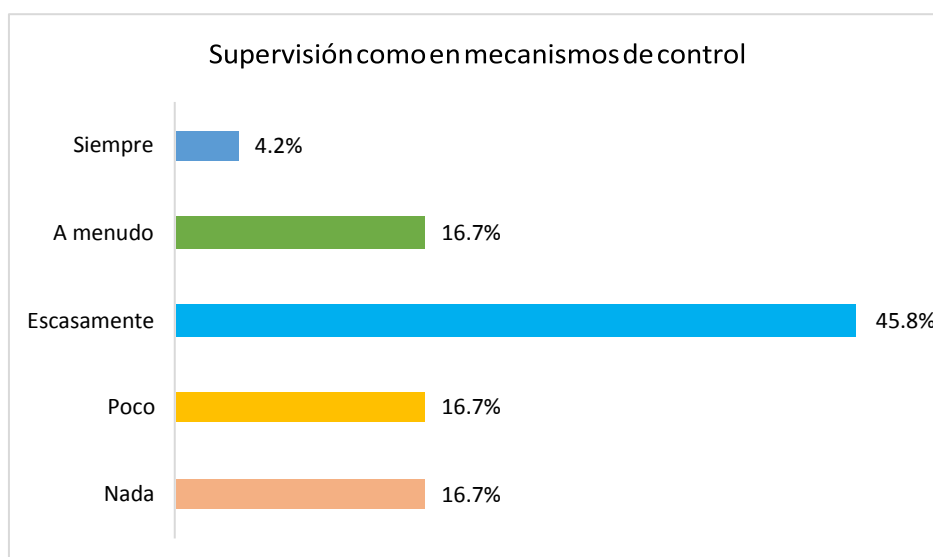
62.5% opina a menudo, considera la supervisión, es centrado por directivos siendo asertivas, 62.5% siempre lo considera y el 16.7% como escasamente, mostrándose el grado de necesidad con respecto a la supervisión.



Cuadro 35. Frecuencias “supervisión como en mecanismos de control”

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Nada	12	16,7
	Poco	12	16,7
	Escasamente	33	45,8
	A menudo	12	16,7
	Siempre	3	4,2
	<b>Total</b>	<b>72</b>	<b>100,0</b>

Figura 27. “Supervisión como en mecanismos de control”



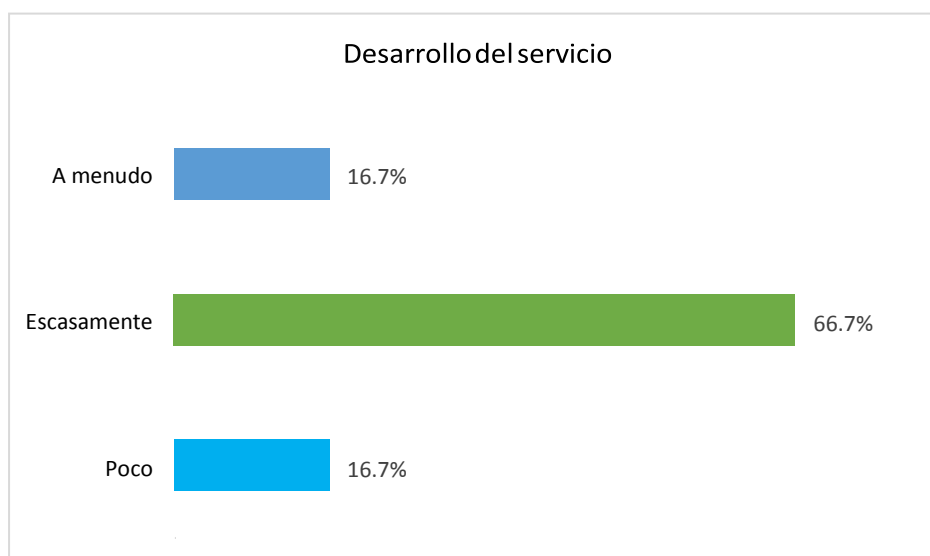
45.8% opina escasamente se aplica la supervisión, se basa en mecanismos de control jerárquico y burocrático, 16.7% indica que sucede a menudo, el 16.7% indica poco, el 16.7% nada y el 4.2% como siempre, poniendo en evidencia la poca frecuencia en la aplicación de los mecanismos de control en referencia a la jerarquía y burocracia.

## 4.1.8. Motivación

Cuadro 36. Frecuencias “desarrollo del servicio”

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Poco	12	16,7
	Escasamente	48	66,7
	A menudo	12	16,7
	Total	72	100,0

Figura 28. “Desarrollo del servicio”

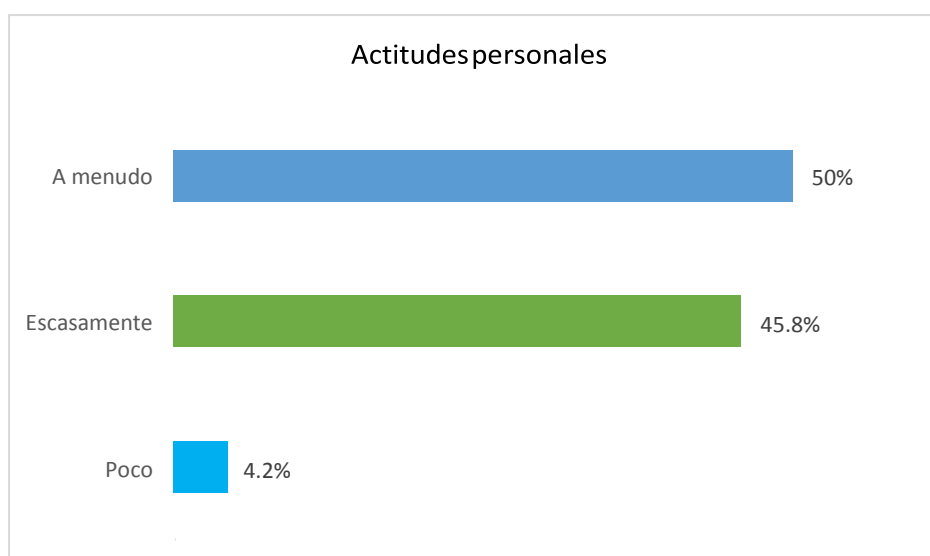


66.7% expresa escasamente, el desarrollo del servicio es apreciado en niveles de desvinculación con las tareas, 16.7% a menudo lo considera y el 16.7% de poco, lo cual lo evidencia poca motivación al no realizar las actividades que les corresponde.

Cuadro 37. Frecuencias “Actitudes personales”

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Poco	3	4,2
	Escasamente	33	45,8
	A menudo	36	50,0
	Total	72	100,0

Figura 29. “Actitudes personales”

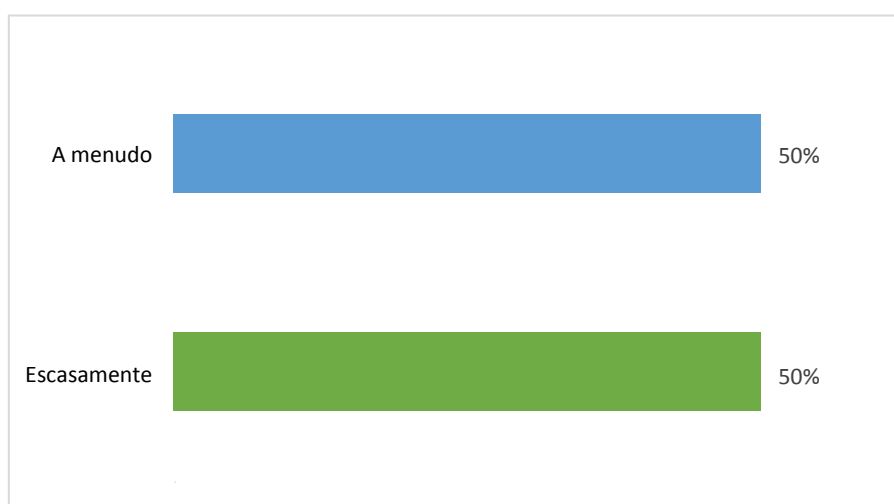


50.0% considera a menudo, el personal realiza actitudes rutinariamente no logrando calidad del servicio, 45.8% considera que esto sucede escasamente y el 4.2% poco, por lo cual es evidente que existe na frecuencia considerable en cuanto a las actitudes que limitan alcanzar los logros.

**Cuadro 38.** Frecuencias “se aprecia en el personal un sentimiento de bienestar social asociado al deber cumplido con calidad”

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Escasamente	36	50
	A menudo	36	50
	Total	72	100

**Figura 30.** “Se aprecia en el personal un sentimiento de bienestar social asociado al deber cumplido con calidad”

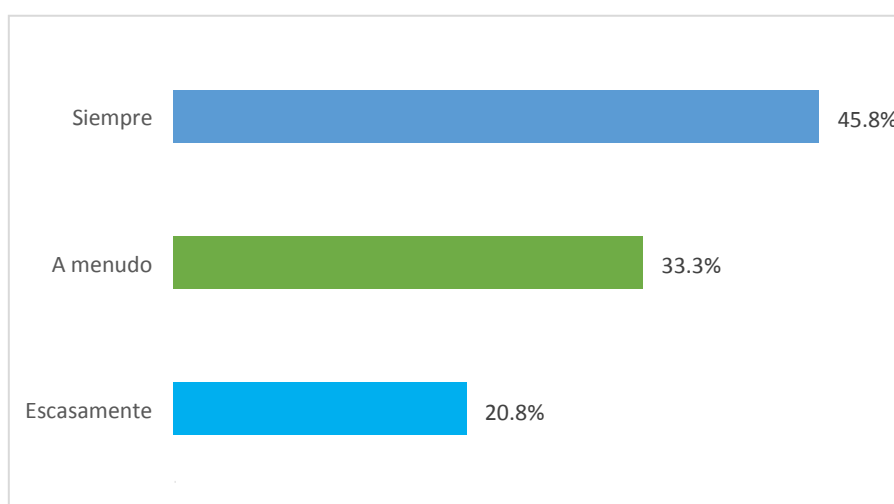


50.0% dice a menudo, aprecia el personal como bienestar social asociado con calidad, mientras que 50.0% identifica esta situación como escasamente, por lo cual se evidencia una frecuencia considerable en cuanto al bienestar entre los integrantes de la institución.

**Cuadro 39.** Frecuencias “se aprecia esfuerzos de la dirección y jerarquía por mejorar el servicio motivando con el ejemplo”

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Escasamente	15	20.8
	A menudo	24	33.3
	<u>Siempre</u>	<u>33</u>	<u>45.8</u>
	<u>Total</u>	<u>72</u>	<u>100.00</u>

**Figura 31.** “Se aprecia esfuerzos de la dirección y jerarquía por mejorar el servicio motivando con el ejemplo”



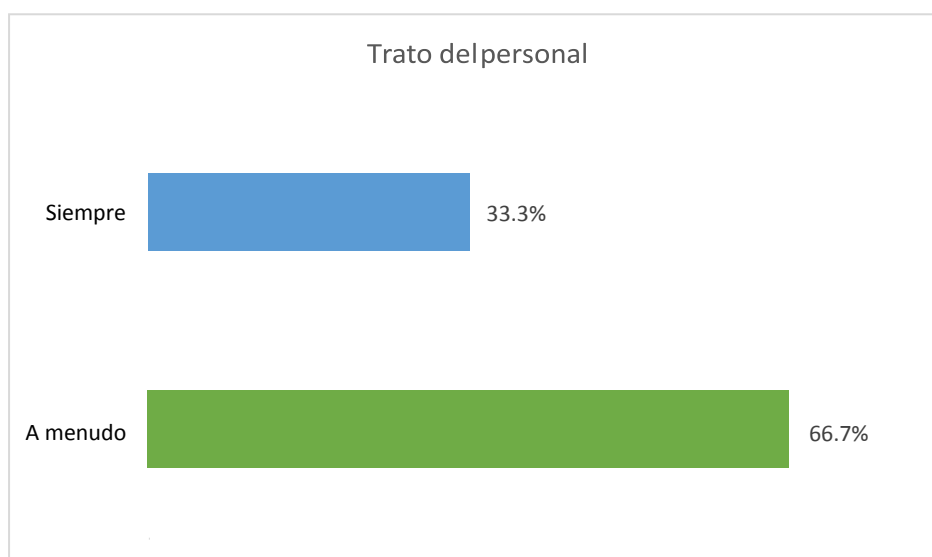
45.8% piensa a menudo, 33.3% refiere a menudo sucede ello y 20.8% considera de escasamente, con lo cual se evidencia un importante interés con mejorar la institución mediante la motivación.

## 4.1.9. Estabilidad laboral

Cuadro 40. Frecuencias “trato del personal”

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	A menudo	48	66,7
	Siempre	24	33,3
	Total	72	100,0

Figura 32. “Trato del personal”

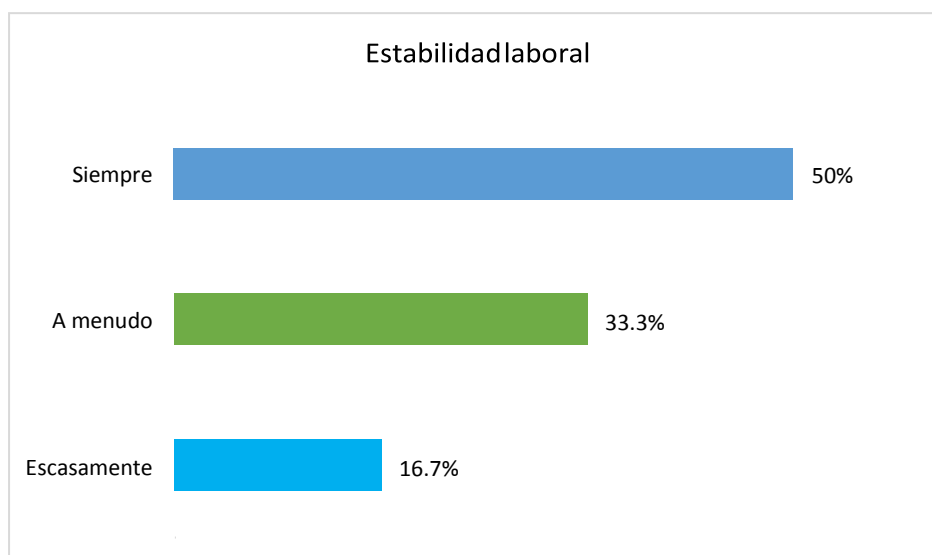


66.7%, dice a menudo percibe el tratamiento al personal debe ser humano el cual favorece la estabilidad laboral, mientras que 33.3% lo percibe siempre, con lo cual se evidencia una considerable frecuencia en cuanto al trato hacia el personal.

**Cuadro 41.** Frecuencias “estabilidad laboral”

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Escasamente	12	16,7
	A menudo	24	33,3
	Siempre	36	50,0
	Total	72	100,0

**Figura 33.** “Estabilidad laboral”

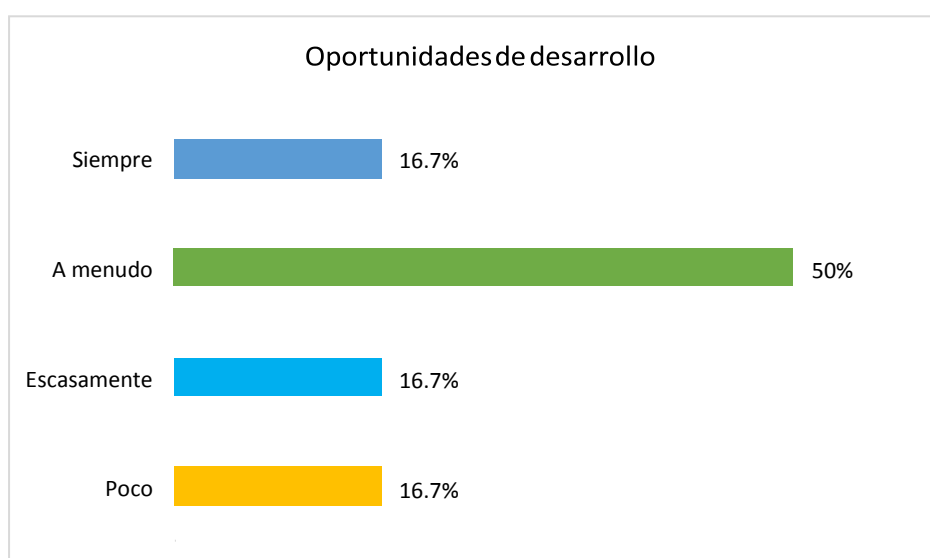


50.0% mencionan siempre, el 33.3% a menudo considera ello y el 16.7% escasamente, con lo cual se evidencia una considerable frecuencia en cuanto a la estabilidad de los integrantes de la institución.

Cuadro 42. Frecuencias “oportunidades de desarrollo”

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Poco	12	16,7
	Escasamente	12	16,7
	A menudo	36	50,0
	Siempre	12	16,7
	Total	72	100,0

Figura 34. “Oportunidades de desarrollo”



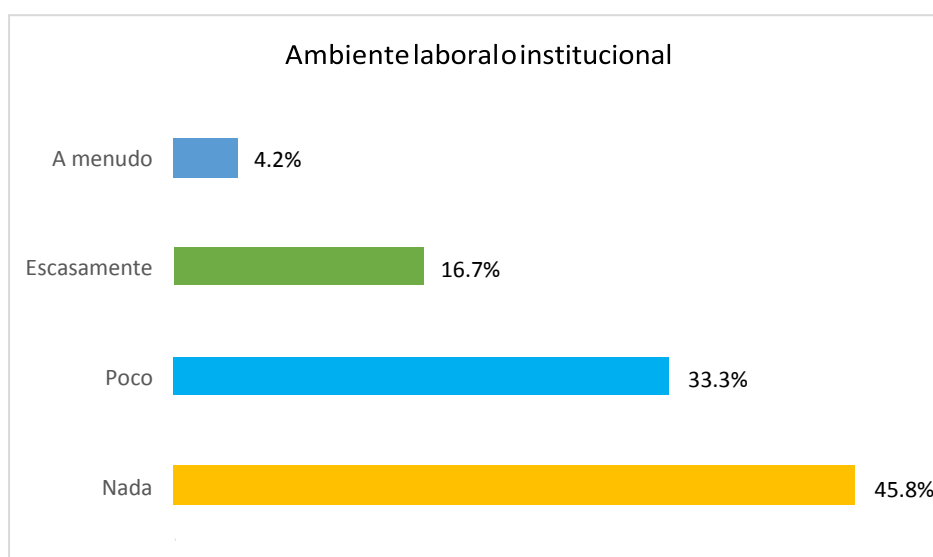
50.0% a menudo considera, se dan oportunidades de desarrollo de capacidades, 16.7% lo considera siempre, 16.7% como poco y 16.7% escasamente, con ello evidenciamos que los integrantes una considerable frecuencia en cuanto a la posibilidad de mejorar sus habilidades profesionales.



Cuadro 43. Frecuencias “ambiente laboral o institucional”

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Nada	33	45,8
	Poco	24	33,3
	Escasamente	12	16,7
	A menudo	3	4,2
	Total	72	100,0

Figura 35. “Ambiente laboral o institucional”



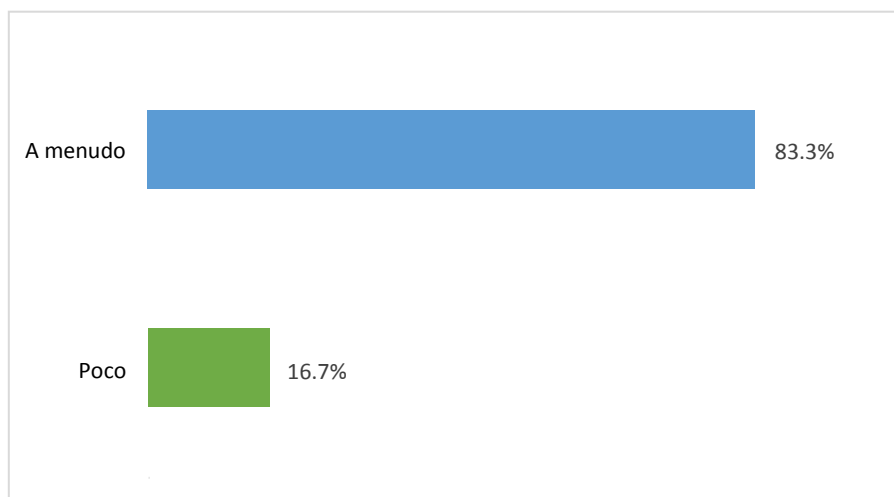
45.8% indica no se dan nada, mientras que 33.3% indica sucede poco, 16.7% escasamente y el 4.2% de a menudo. Con ello se evidencia que el clima organizacional no se está desarrollando en medio de la discriminación

#### 4.1.10. Objetivos

**Cuadro 44.** Frecuencias “participación de representantes de todos los estamentos”

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Poco	12	16,7
	A menudo	60	83,3
	Total	72	100,0

**Figura 36.** “Participación de representantes de todos los estamentos”

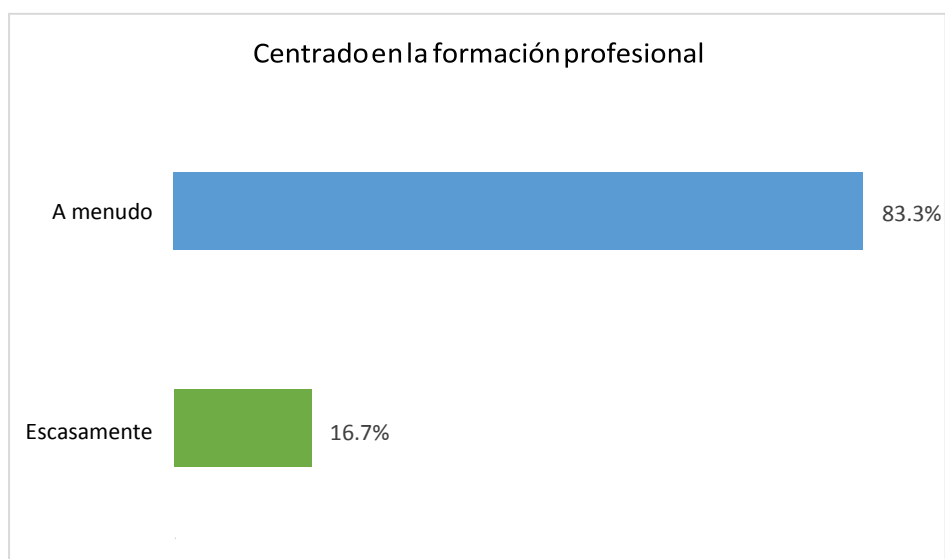


83.3% señala que a menudo las metas se hacen con la participación de todos los estamentos, mientras que 16.7% hace referencia a que esto sucede poco. Con ello se entiende en el clima organizacional es tiene una frecuencia considerable en cuanto a la participación de sus integrantes.

*Cuadro 45. Frecuencias “centrado en la formación profesional”*

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Escasamente	4	16,7
	A menudo	20	83,3
	Total	24	100,0

*Figura 37. “Centrado en la formación profesional”*

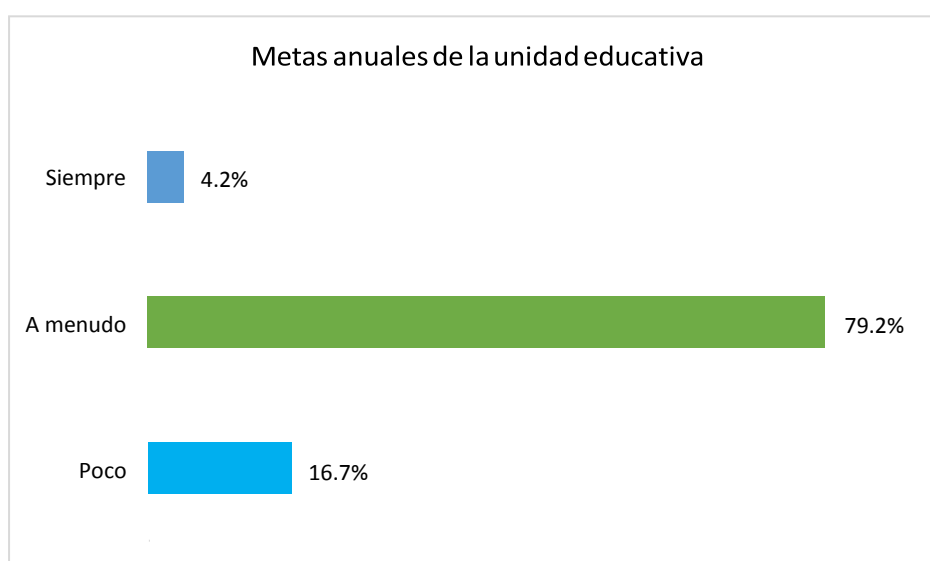


83.3% de los encuestados señalan a menudo perciben los objetivos se centran en la formación profesional, mientras que 16.7% refiere que escasamente sucede ello. Con lo cual se pone en evidencia.

Cuadro 46. Frecuencias “metas anuales de la unidad educativa”

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Poco	4	16,7
	A menudo	19	79,2
	Siempre	1	4,2
	Total	24	100,0

Figura 38. “Metas anuales de la unidad educativa”



79.2% señala a menudo, los objetivos anuales, exigen elevado exigencia personal en logro de servicio de calidad, mientras que el 16.7% señala esta situación se da poco y el 4.2% de siempre, con ello se evidencia una considerable exigencia personal.

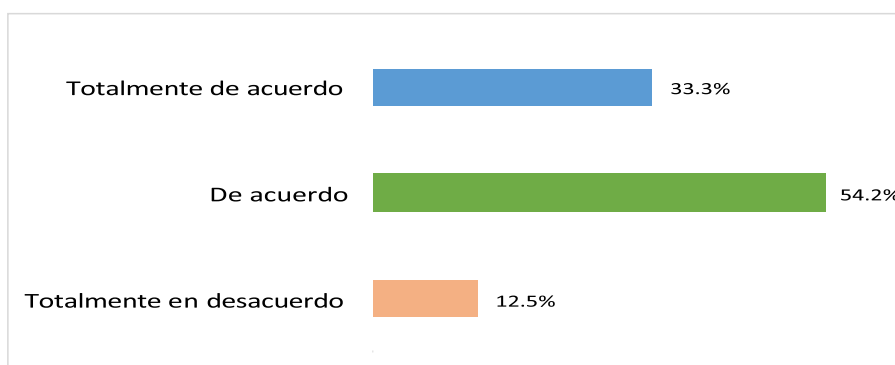
## 4.2. Variable Y

### 4.2.1. Preparación y desarrollo de la enseñanza

*Cuadro 47.* Frecuencias “planificación guarda relación y coherencia entre las áreas y está en función de las necesidades e intereses de los alumnos”

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Totalmente en desacuerdo	3	12,5
	De acuerdo	13	54,2
	Totalmente de acuerdo	8	33,3
	<b>Total</b>	<b>24</b>	<b>100,0</b>

*Figura 39.* “Planificación guarda relación y coherencia entre las áreas y está en función de las necesidades e intereses de los alumnos”

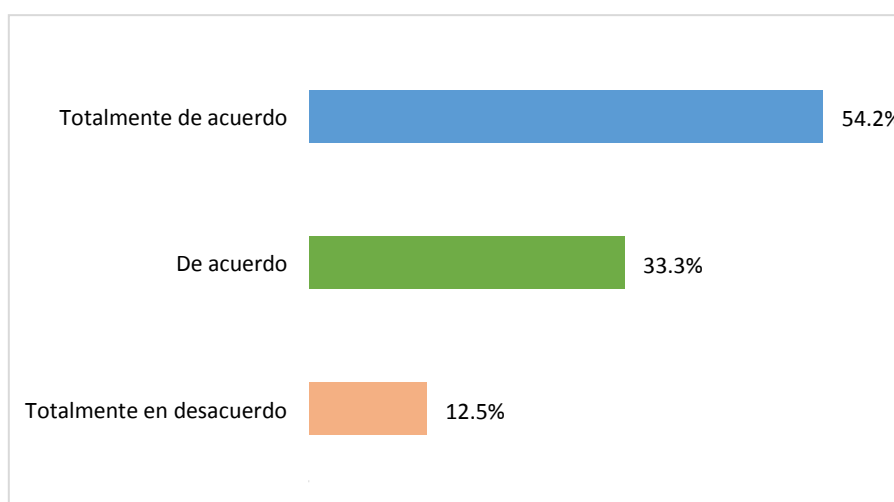


54.2% señalan que están de acuerdo, 33.3% está totalmente de acuerdo con dicha afirmación y el 12.5% está totalmente en desacuerdo. Por lo cual, se evidencia que la mayoría aceptan esta forma de preparar y desarrollar de la enseñanza.

**Cuadro 48.** Frecuencias “organiza el contenido en forma clara, lógica y creativa”

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Totalmente en desacuerdo	3	12,5
	De acuerdo	8	33,3
	Totalmente de acuerdo	13	54,2
	<b>Total</b>	<b>24</b>	<b>100,0</b>

**Figura 40.** “Organiza el contenido en forma clara, lógica y creativa”

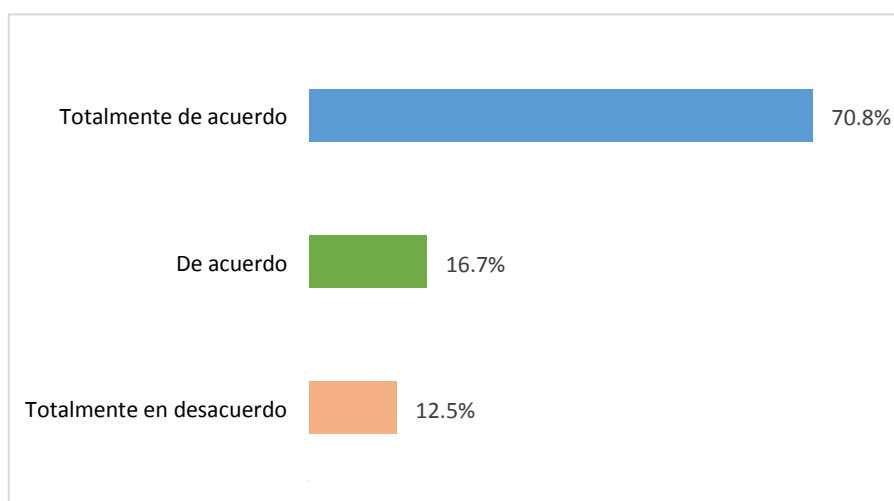


54.2% afirma estar totalmente de acuerdo, 33.3% refiere estar de acuerdo y el 12.5% consideran estar totalmente en desacuerdo. Con lo cual esta forma de organizar es totalmente satisfactoria para la muestra.

**Cuadro 49.** Frecuencias “toma en cuenta las necesidades e intereses de los alumnos”

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Totalmente en desacuerdo	3	12,5
	De acuerdo	4	16,7
	Totalmente de acuerdo	17	70,8
	<b>Total</b>	<b>24</b>	<b>100,0</b>

**Figura 41.** “Toma en cuenta las necesidades e intereses de los alumnos”

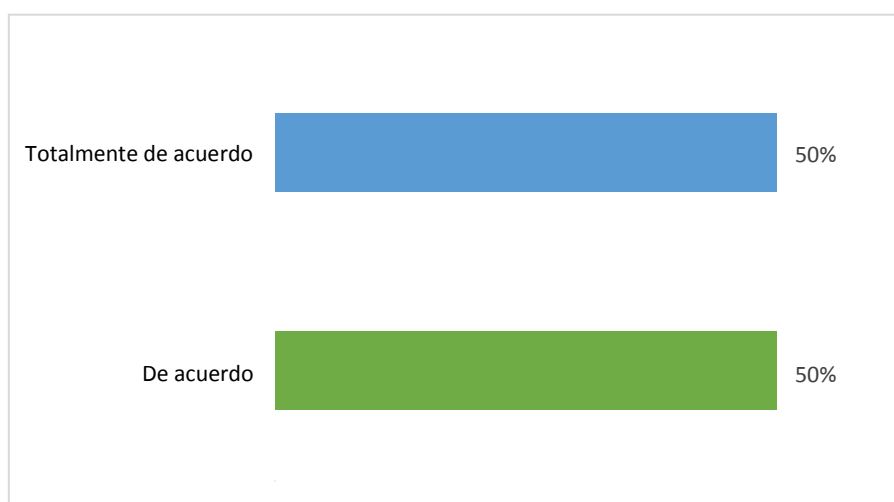


70.8% está totalmente de acuerdo, 16.7% refiere estar de acuerdo y el 12.5% totalmente de acuerdo, con lo cual se observa una gran satisfacción con respecto a esta forma de desarrollo de la enseñanza por parte de los docentes.

**Cuadro 50.** Frecuencias “formula metas de aprendizaje claras y apropiadas para los alumnos”

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	De acuerdo	36	50,0
	Totalmente de acuerdo	36	50,0
	<b>Total</b>	<b>72</b>	<b>100,0</b>

**Figura 42.** “Formula metas de aprendizaje claras y apropiadas para los alumnos”



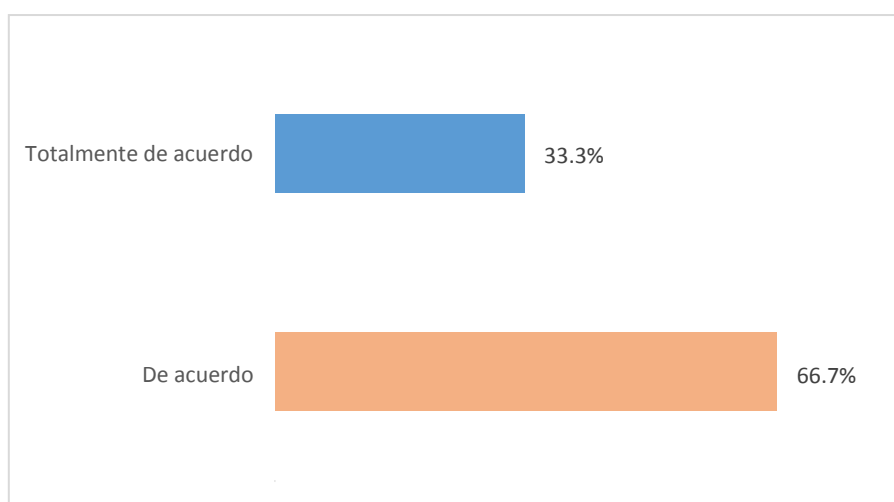
50.0% considera estar totalmente de acuerdo, mientras que el otro 50.0% refiere estar de acuerdo, con ello evidenciamos que la forma de desarrollar la enseñanza de forma clara genera gran aceptación por la mayoría de la muestra.



**Cuadro 51.** Frecuencias “selecciona o crea actividades de enseñanza apropiadas para los alumnos”

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	De acuerdo	48	66,7
	Totalmente de acuerdo	24	33,3
	<u>Total</u>	<u>72</u>	<u>100,0</u>

**Figura 43.** “Selecciona o crea actividades de enseñanza apropiadas para los alumnos”

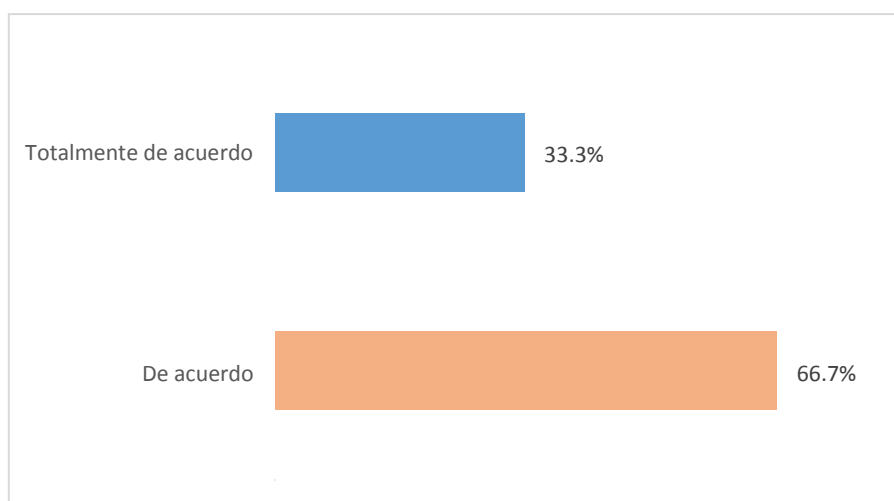


66.7% indica estar de acuerdo con la selección o creación de actividades de enseñanza apropiadas para los alumnos, mientras que el 33.3% afirma estar totalmente de acuerdo, por esos se hace evidente que la muestra acepta como se desarrolla este aspecto del desempeño docente.

**Cuadro 52.** Frecuencias “selecciona métodos y técnicas de enseñanza apropiadas para los alumnos”

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	De acuerdo	45	62,5
	Totalmente de acuerdo	27	37,5
	<u>Total</u>	<u>72</u>	<u>100,0</u>

**Figura 44.** “Selecciona métodos y técnicas de enseñanza apropiadas para los alumnos”

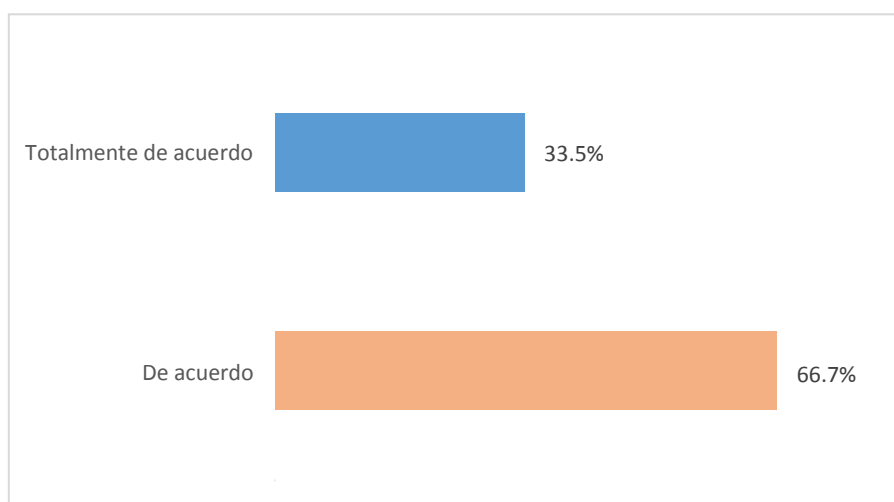


62.5% indica que están de acuerdo, mientras que el 37.5% consideran estar totalmente de acuerdo, con lo cual se evidencia que esta forma de selección es de gran aceptación para la muestra.

**Cuadro 53.** Frecuencias “utiliza un lenguaje claro y comprensible para explicar los contenidos del área a los alumnos”

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	De acuerdo	48	66,7
	Totalmente de acuerdo	24	33,3
	<b>Total</b>	<b>72</b>	<b>100,0</b>

**Figura 45.** “Utiliza un lenguaje claro y comprensible para explicar los contenidos del área a los alumnos”

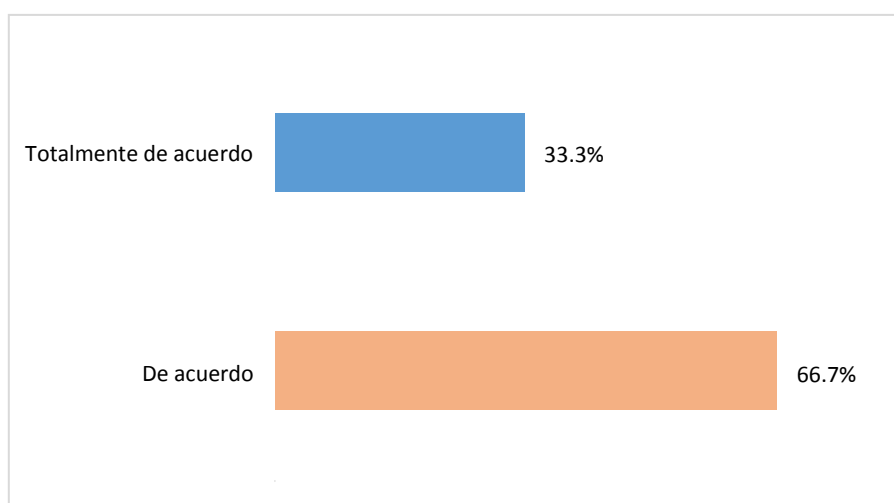


66.7% indica estar de acuerdo, 33.3% considera estar totalmente de acuerdo, con lo cual la mayoría considera que esta forma de manifestar el desempeño de los docentes es el ideal para los estudiantes.

**Cuadro 54.** Frecuencia “demuestra dominio de los conocimientos de las disciplinas de los componentes del área curricular que enseña”

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	De acuerdo	48	66,7
	Totalmente de acuerdo	24	33,3
	<b>Total</b>	<b>72</b>	<b>100,0</b>

**Figura 46.** “Demuestra dominio de los conocimientos de las disciplinas de los componentes del área curricular que enseña”

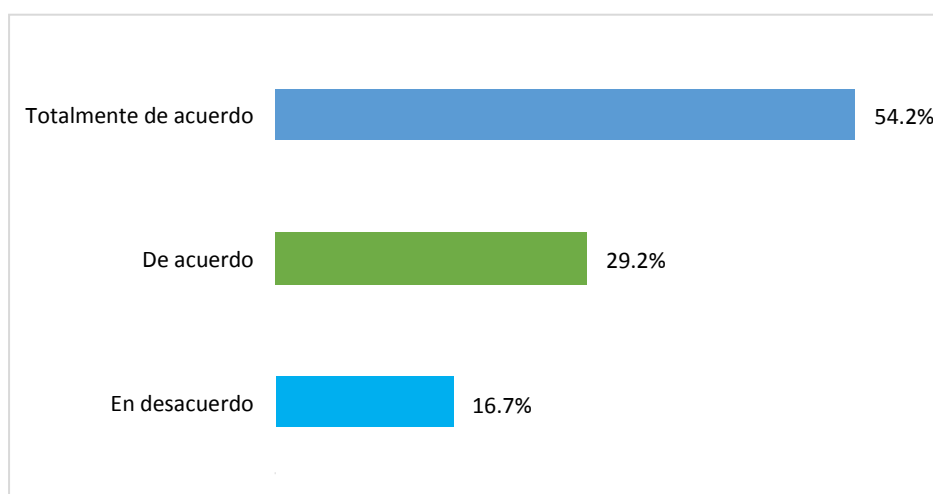


66.7% considera estar de acuerdo, mientras que el 33.3% lo refiere como totalmente de totalmente de acuerdo, con lo cual se evidencia una considerable aceptación la forma como se desempeña este aspecto en las aulas.

**Cuadro 55.** Frecuencia “hace uso de los medios de enseñanza para favorecer la enseñanza aprendizaje”

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	En desacuerdo	12	16,7
	De acuerdo	21	29,2
	Totalmente de acuerdo	39	54,2
	<b>Total</b>	<b>72</b>	<b>100,0</b>

**Figura 47.** “Uso de los medios de enseñanza para favorecer la enseñanza aprendizaje”

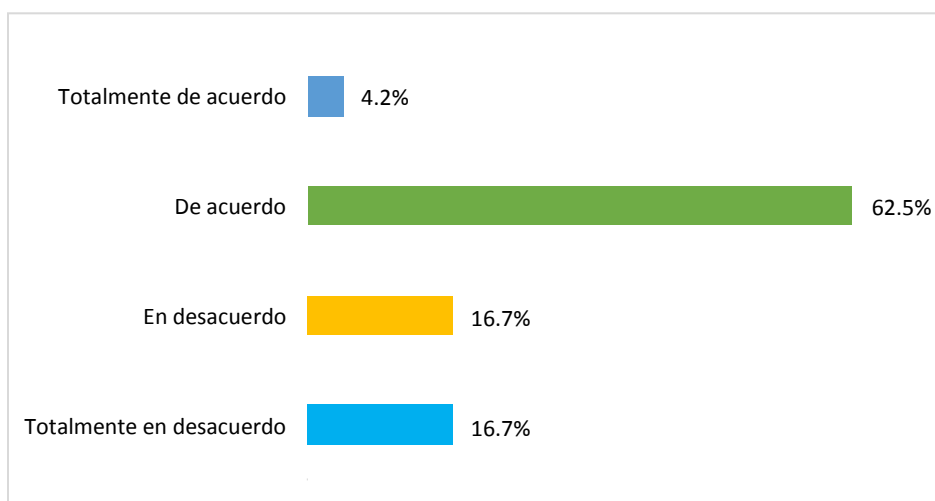


54.2% indica que el 54.2% está totalmente de acuerdo, un 29.2% están de acuerdo y el 16.7% están en desacuerdo. A pesar que la mayoría de la muestra está de acuerdo con estos medios de enseñanza un considerable porcentaje está en contra de la forma como se vine distribuyendo.

**Cuadro 56.** Frecuencia “hace uso del video como recurso para las actividades de la enseñanza-aprendizaje”

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Totalmente en desacuerdo	12	16,7
	En desacuerdo	12	16,7
	De acuerdo	45	62,5
	Totalmente de acuerdo	3	4,2
	<b>Total</b>	<b>72</b>	<b>100,0</b>

**Figura 48.** “Uso del video como recurso para las actividades de la enseñanza-aprendizaje”

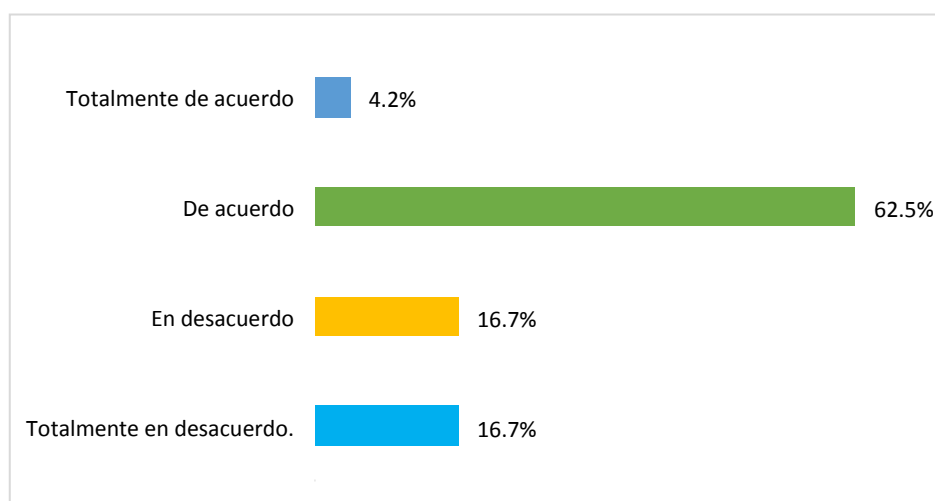


62.5% señalan estar de acuerdo, 16.7% está totalmente en desacuerdo, 16.7% en desacuerdo y el 4.2% totalmente de acuerdo, con lo cual se evidencia que si bien la mayoría acepta esta forma de enseñanza, un importante porcentaje no está convencido del todo que sea el idóneo para los estudiantes.

**Cuadro 57.** Frecuencias “hace uso de programas televisivos vinculados a los contenidos de la enseñanza-aprendizaje”

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Totalmente en desacuerdo.	12	16,7
	En desacuerdo	12	16,7
	De acuerdo	45	62,5
	Totalmente de acuerdo	3	4,2
	<b>Total</b>	<b>72</b>	<b>100,0</b>

**Figura 49.** “Uso de programas televisivos vinculados a los contenidos de la enseñanza-aprendizaje”

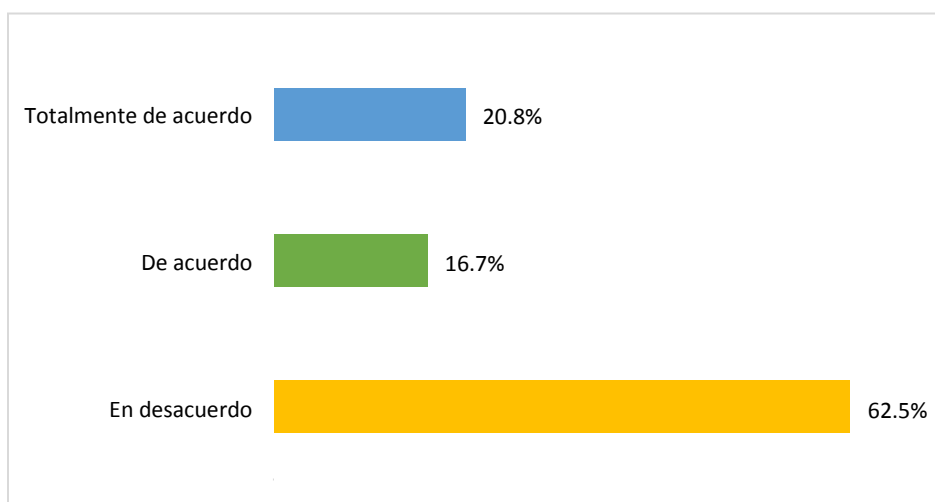


62.5% refiere estar de acuerdo, 16.7% en desacuerdo, 16.7% están totalmente en desacuerdo y 4.2% totalmente de acuerdo. Aunque se evidencia mayoritariamente una aceptación con respecto de forma de enseñar, existe un importante cantidad que opinan lo contrario.

**Cuadro 58.** Frecuencias “utiliza el software educativo vinculándolos a los contenidos de la enseñanza”

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	En desacuerdo	45	62,5
	De acuerdo	12	16,7
	Totalmente de acuerdo	15	20,8
	<b>Total</b>	<b>72</b>	<b>100,0</b>

**Figura 50.** “Utiliza el software educativo vinculándolos a los contenidos de la enseñanza”



62.5% están en desacuerdo, 20.8% considera estar totalmente de acuerdo, mientras que el 16.7% como de acuerdo. Con ello se evidencia que esta forma de enseñar no es de lo más aceptable para la muestra.

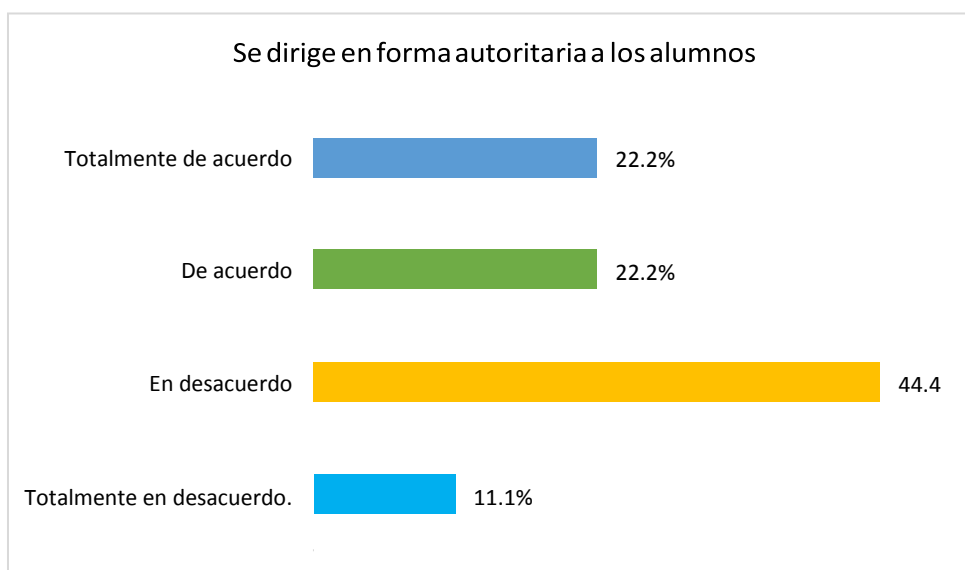


#### 4.2.2. Creación de ambientes favorables para el aprendizaje

*Cuadro 59.* Frecuencias “se dirige en forma autoritaria a los alumnos”

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Totalmente en desacuerdo.	8	11,1
	En desacuerdo	32	44,4
	De acuerdo	16	22,2
	Totalmente de acuerdo	16	22,2
	<u>Total</u>	<u>72</u>	<u>100,0</u>

*Figura 51.* “Se dirige en forma autoritaria a los alumnos”

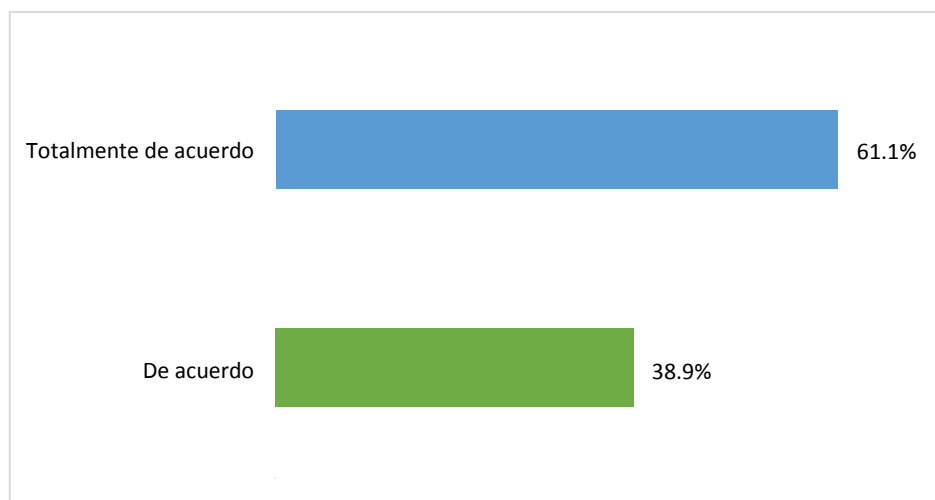


44.4% señala que está en desacuerdo, 22.2% considera estar de acuerdo, el 22.2% totalmente de acuerdo y un 11.1% está en total desacuerdo, con lo cual se evidencia que la forma de dirección no es no tolerado por la muestra.

**Cuadro 60.** Frecuencias “mantiene un trato de respeto y cordialidad entre los miembros de su comunidad educativa”

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	De acuerdo	28	38,9
	Totalmente de acuerdo	44	61,1
	<b>Total</b>	<b>18</b>	<b>100,0</b>

**Figura 52.** “Mantiene un trato de respeto y cordialidad entre los miembros de su comunidad educativa”

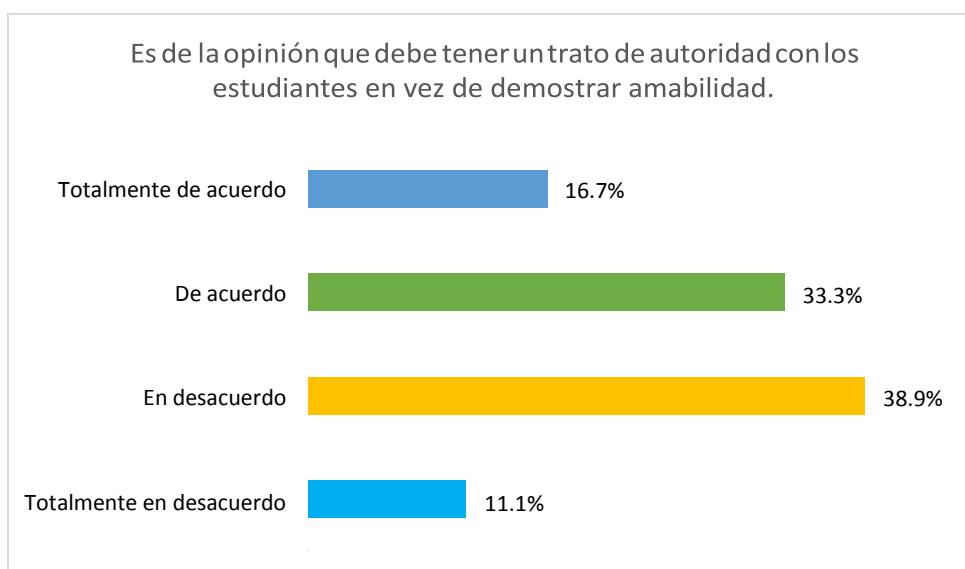


61.1% considera estar totalmente de acuerdo, mientras que el 38.9% solo está de acuerdo, con lo cual deducimos que el respeto es parte fundamental para el docente.

**Cuadro 61.** Frecuencias “es de la opinión que debe tener un trato de autoridad con los estudiantes en vez de demostrar amabilidad”

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Totalmente en desacuerdo	8	11,1
	En desacuerdo	28	38,9
	De acuerdo	24	33,3
	Totalmente de acuerdo	12	16,7
	<b>Total</b>	<b>72</b>	<b>100,0</b>

**Figura 53.** “Es de la opinión que debe tener un trato de autoridad con los estudiantes en vez de demostrar amabilidad”

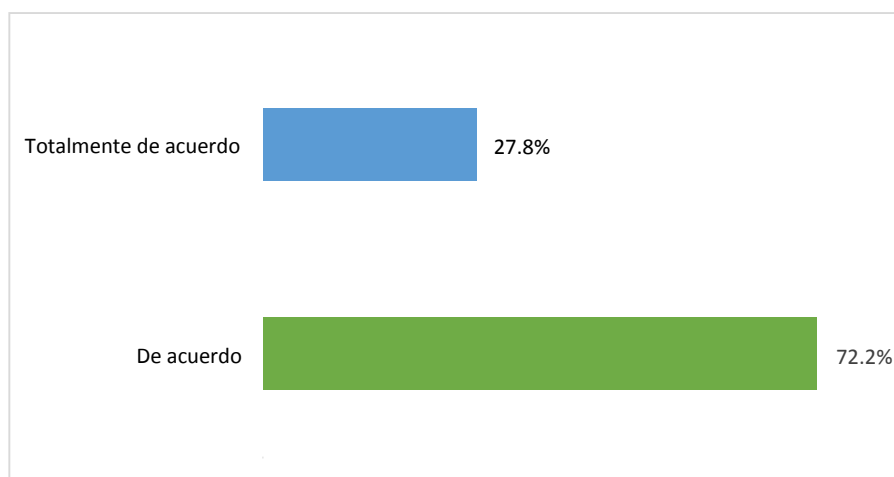


El 38.9% está en desacuerdo, 33.3% refiere estar de acuerdo, 16.7% están totalmente de acuerdo y el 11.1% totalmente en desacuerdo, con lo cual la muestra evidencia que no está totalmente a favor de los tratos autoritarios.

**Cuadro 62.** Frecuencias “contribuye a la solución racional de las situaciones conflictivas que se presentan en la unidad educativa”

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	De acuerdo	52	72,2
	Totalmente de acuerdo	20	27,8
	<b>Total</b>	<b>72</b>	<b>100,0</b>

**Figura 54.** “Contribuye a la solución racional de las situaciones conflictivas que se presentan en la unidad educativa”

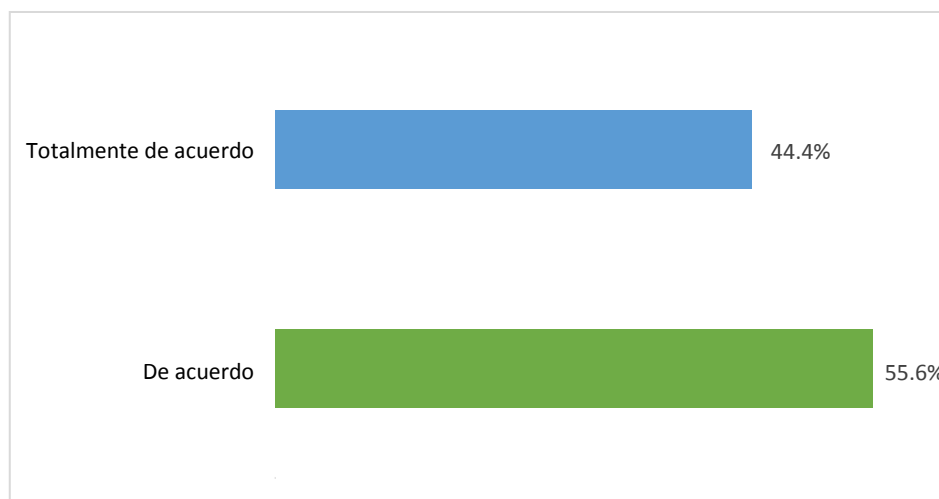


72.2% indica estar de acuerdo, mientras que el 27.8% refiere estar totalmente de acuerdo con esta formación, con lo cual la muestra se siente identificado con el aporte para evitar situaciones conflictivas.

**Cuadro 63.** Frecuencias “respeta las opiniones y puntos de vista de sus alumnos durante sus intervenciones orales y escritas”

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	De acuerdo	40	55,6
	Totalmente de acuerdo	32	44,4
	<u>Total</u>	<u>72</u>	<u>100,0</u>

**Figura 55.** “Respeta las opiniones y puntos de vista de sus alumnos durante sus intervenciones orales y escritas”

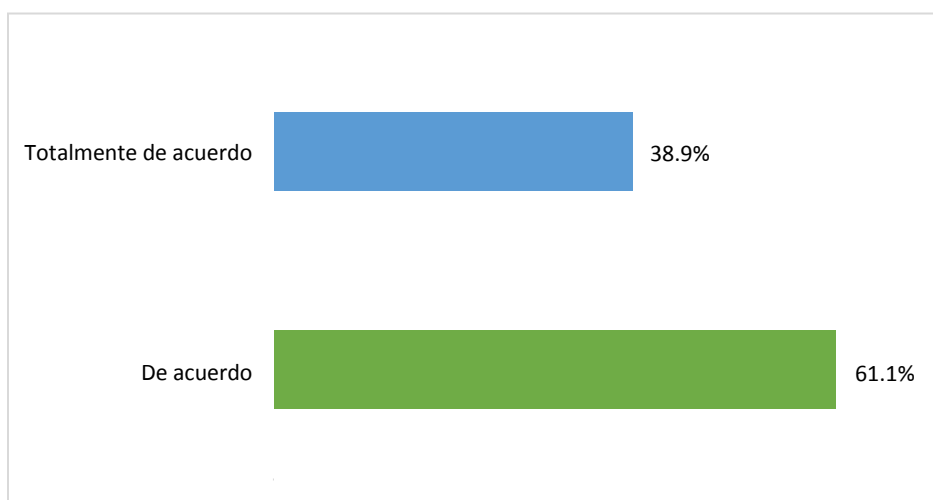


55.6% considera estar de acuerdo, mientras que el 44.4% indica estar totalmente de acuerdo, con lo cual se expresa que la mayoría está a favor del respeto de la libre opinión en clase.

**Cuadro 64.** Frecuencias “establece y mantienen normas consistentes y consensuadas de disciplina en el aula”

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	De acuerdo	44	61,1
	Totalmente de acuerdo	28	38,9
	<u>Total</u>	<u>72</u>	<u>100,0</u>

**Figura 56.** “Establece y mantienen normas consistentes y consensuadas de disciplina en el aula”



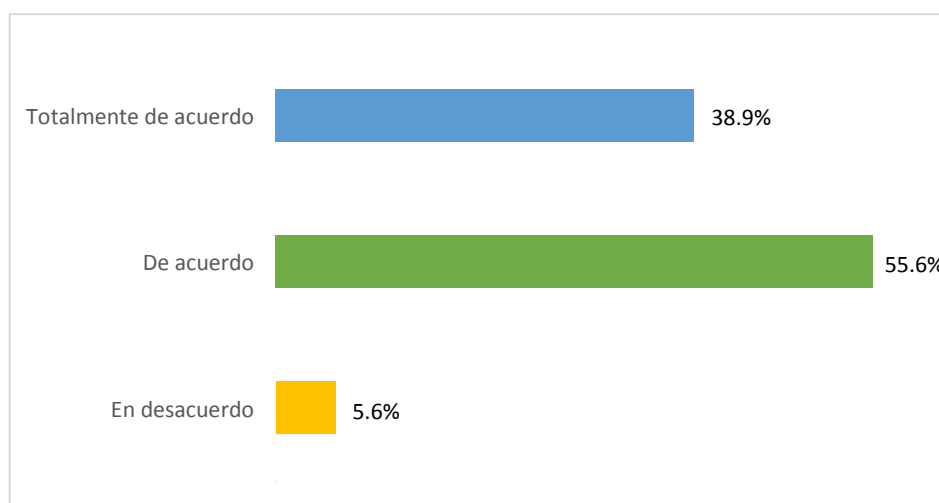
El 61.1% señala que está de acuerdo con el establecimiento y mantenimiento de normas consistentes y consensuadas de disciplina en el aula, mientras que un 38.9% está totalmente de acuerdo, con el cual evidenciamos que normas son importantes para la mayoría de la muestra.

#### 4.2.3. Enseñanza para el aprendizaje de los alumnos

**Cuadro 65.** Frecuencias “los conocimientos que tienen los alumnos se toman en cuenta como punto de partida de su clase”

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	En desacuerdo	4	5,6
	De acuerdo	40	55,6
	Totalmente de acuerdo	28	38,9
Total		<u>72</u>	<u>100,0</u>

**Figura 57.** “Los conocimientos que tienen los alumnos se toman en cuenta como punto de partida de su clase”

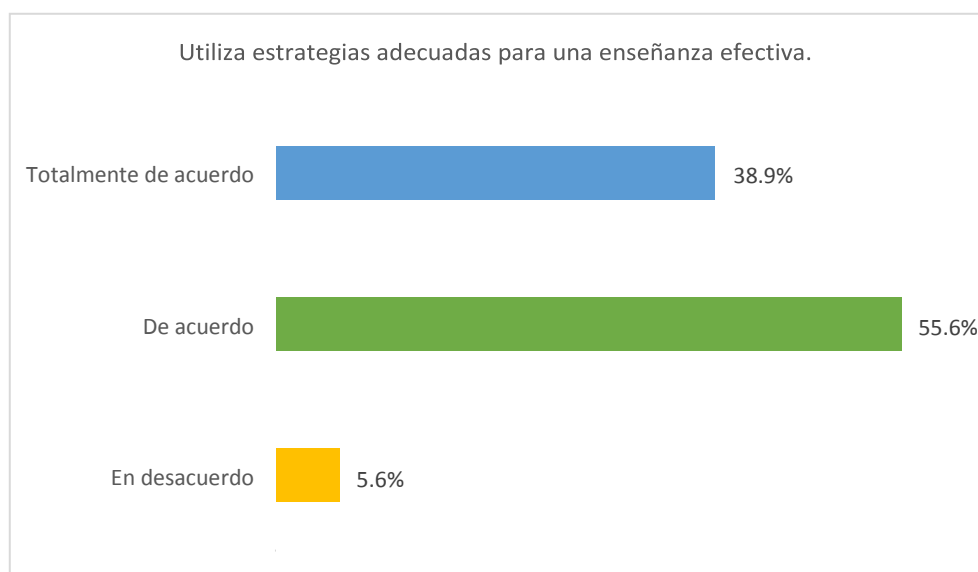


55.6% está de acuerdo, mientras que el 38.9% refiere estar totalmente de acuerdo y el 5.6% en desacuerdo, con ello la muestra resalta la importancia de conocer el nivel académico de los estudiantes en clase para desarrollar el mismo.

**Cuadro 66.** Frecuencias “utiliza estrategias adecuadas para una enseñanza efectiva”

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	En desacuerdo	4	5,6
	De acuerdo	40	55,6
	Totalmente de acuerdo	28	38,9
	<b>Total</b>	<b>72</b>	<b>100,0</b>

**Figura 58.** “Utiliza estrategias adecuadas para una enseñanza efectiva”



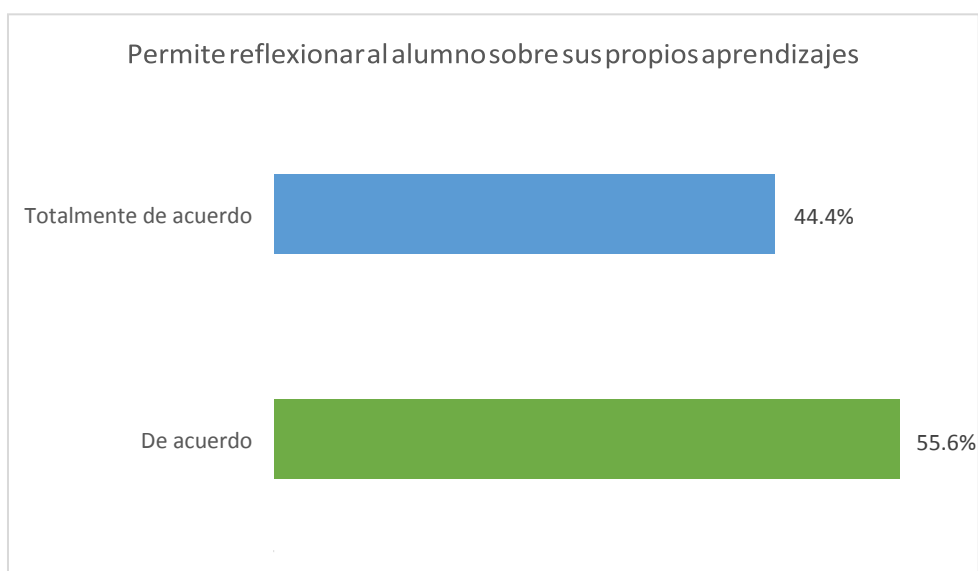
55.6% están de acuerdo con el uso de las estrategias adecuadas para una enseñanza efectiva, el 38.9% opina estar totalmente de acuerdo y 5.6% en desacuerdo, por lo cual la mayoría de la muestra manifiesta la importancias de las estrategias en la enseñanza.



**Cuadro 67.** Frecuencias “permite reflexionar al alumno sobre sus propios aprendizajes”

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	De acuerdo	40	55,6
	Totalmente de acuerdo	32	44,4
	<u>Total</u>	<u>72</u>	<u>100,0</u>

**Figura 59.** “Permite reflexionar al alumno sobre sus propios aprendizajes”

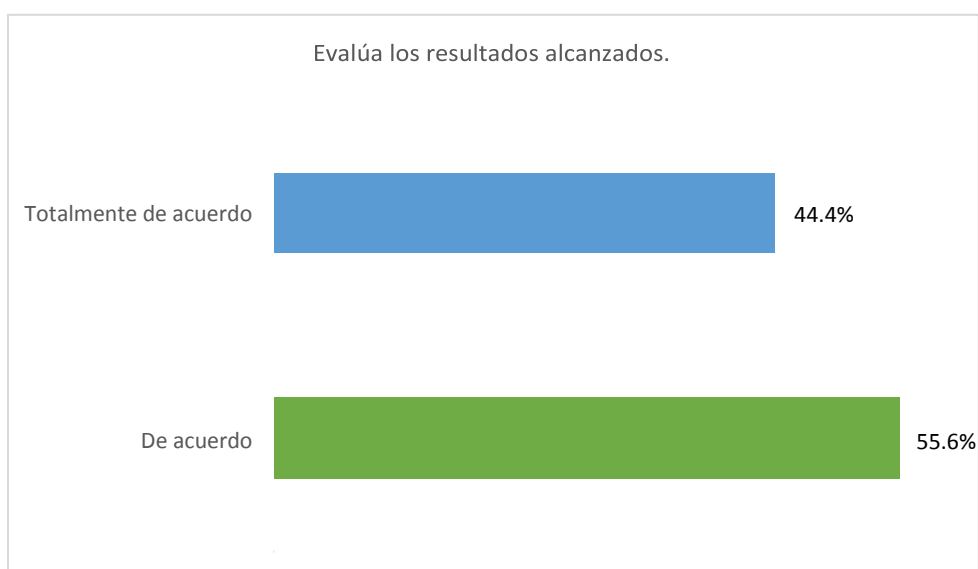


55.6% está de acuerdo en permitir reflexionar al alumno sobre sus propios aprendizajes, mientras que el 44.4% está totalmente de acuerdo, con ello se evidencia que la muestra está a favor de la reflexión con respecto a los nuevos conocimiento adquiridos.

**Cuadro 68.** Frecuencias “evalúa los resultados alcanzados”

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	De acuerdo	40	55,6
	Totalmente de acuerdo	32	44,4
	<u>Total</u>	<u>72</u>	<u>100,0</u>

**Figura 60.** “Evalúa los resultados alcanzados”

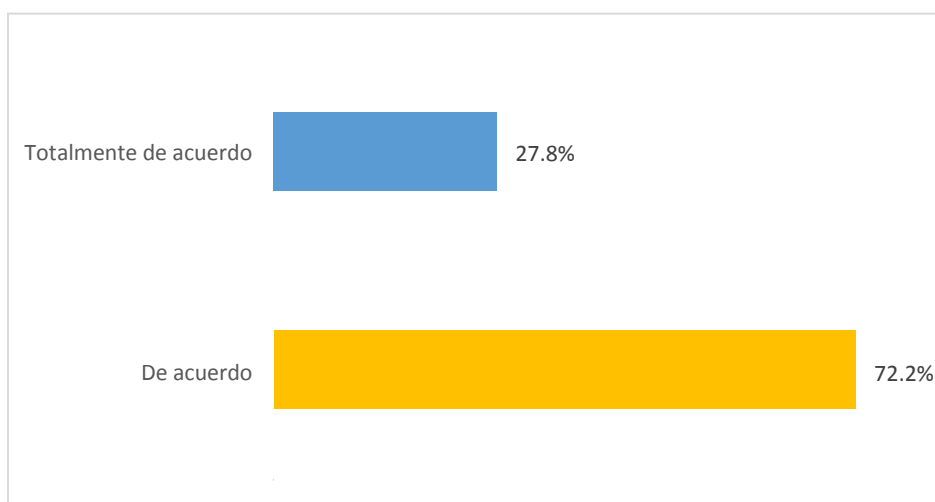


El 55.6% está de acuerdo con la evaluación de los resultados alcanzados, mientras que un 44.4% manifiesta estar totalmente de acuerdo, por ello se evidencia la mayoría de los participantes considera necesario la evaluación.

**Cuadro 69.** Frecuencias “evalúa su propia eficacia en el logro de resultados”

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	De acuerdo	52	72,2
	Totalmente de acuerdo	20	27,8
	<b>Total</b>	<b>72</b>	<b>100,0</b>

**Figura 61.** “Evalúa su propia eficacia en el logro de resultados”



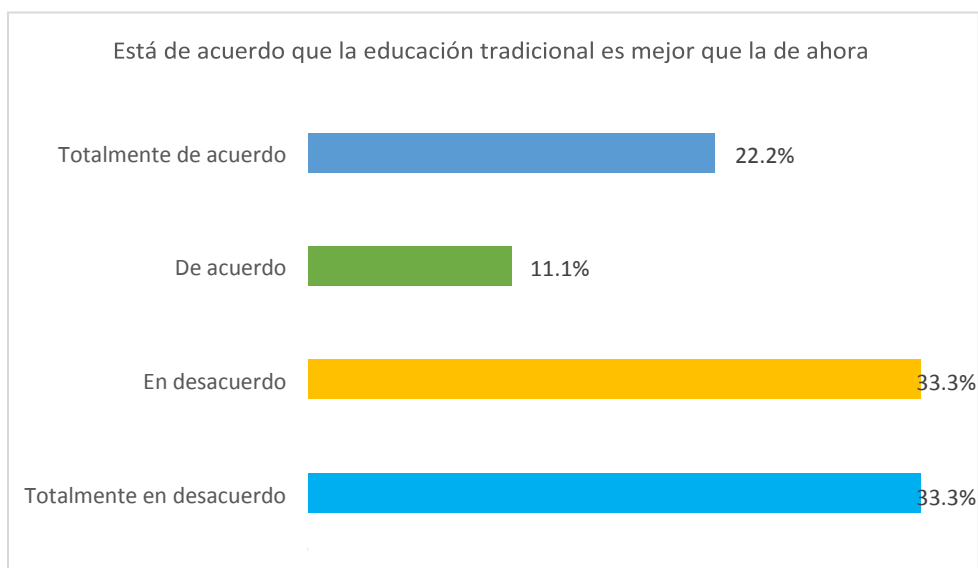
72.2% están de acuerdo en la evaluación de su propia eficacia en el logro de resultados, mientras el 27.8% considera estar totalmente de acuerdo, en otras palabras este tipo de evaluación es necesario para la muestra.

#### 4.2.4. Profesionalismo docente

**Cuadro 70.** Frecuencias “está de acuerdo que la educación tradicional es mejor que la de ahora”.

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Totalmente en desacuerdo	24	33,3
	En desacuerdo	24	33,3
	De acuerdo	8	11,1
	Totalmente de acuerdo	16	22,2
	<b>Total</b>	<b>72</b>	<b>100,0</b>

**Figura 62.** “Está de acuerdo que la educación tradicional es mejor que la de ahora”

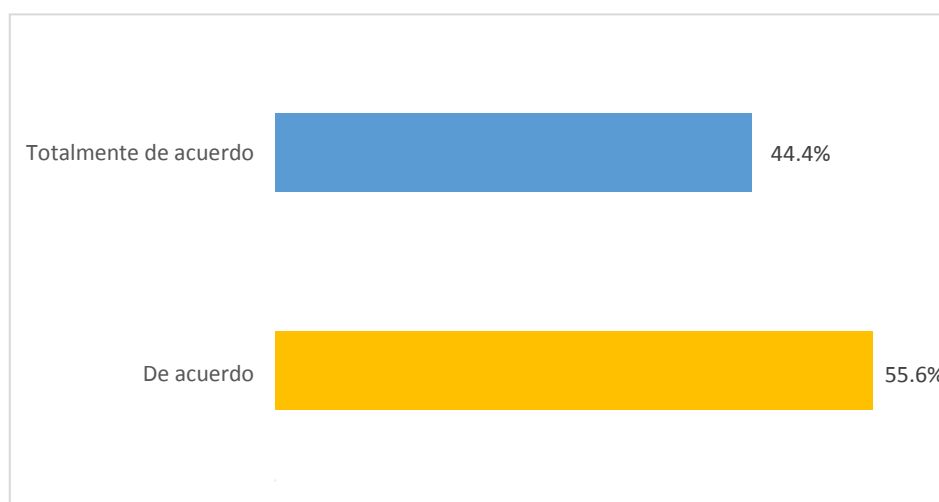


33.3% está totalmente en desacuerdo con respecto a que la educación tradicional es mejor que la de ahora, el 33.3% está en desacuerdo, el 22.2% refiere estar totalmente de acuerdo y el 11.1% de acuerdo. En otras palabras, la mayoría está contra de la educación tradicional.

**Cuadro 71.** Frecuencias “se comunica con cierta frecuencia con los padres de familia y/o apoderados”

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	De acuerdo	40	55,6
	Totalmente de acuerdo	32	44,4
	<b>Total</b>	<b>18</b>	<b>100,0</b>

**Figura 63.** “Se comunica con cierta frecuencia con los padres de familia y/o apoderados”.

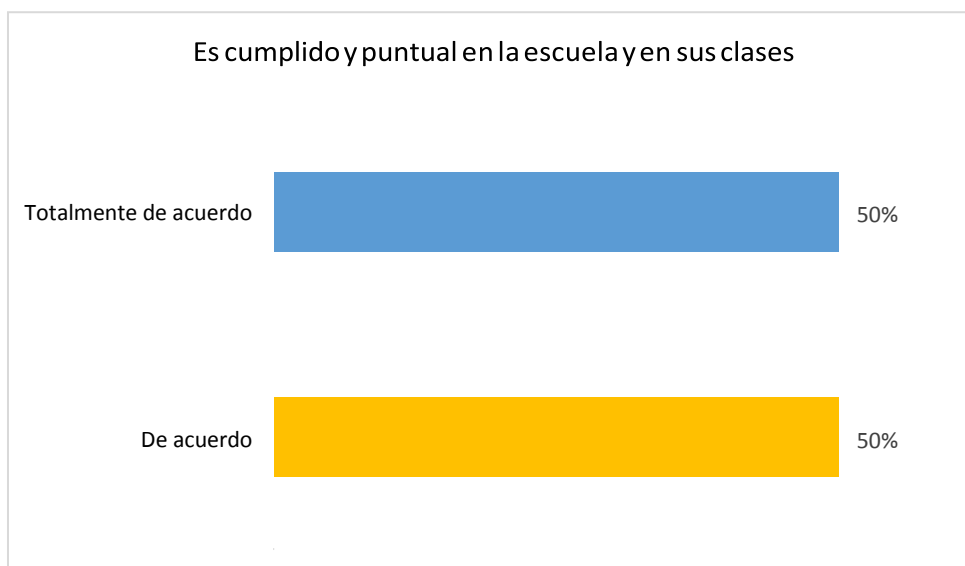


55.6% está de acuerdo, mientras que el 44.4% está totalmente de acuerdo, por lo cual se evidencia que para la muestra considera importante la comunicación.

**Cuadro 72.** Frecuencias “es cumplido y puntual en la escuela y en sus clases”

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	De acuerdo	36	50,0
	Totalmente de acuerdo	36	50,0
	<b>Total</b>	<b>72</b>	<b>100,0</b>

**Figura 64.** “Es cumplido y puntual en la escuela y en sus clases”

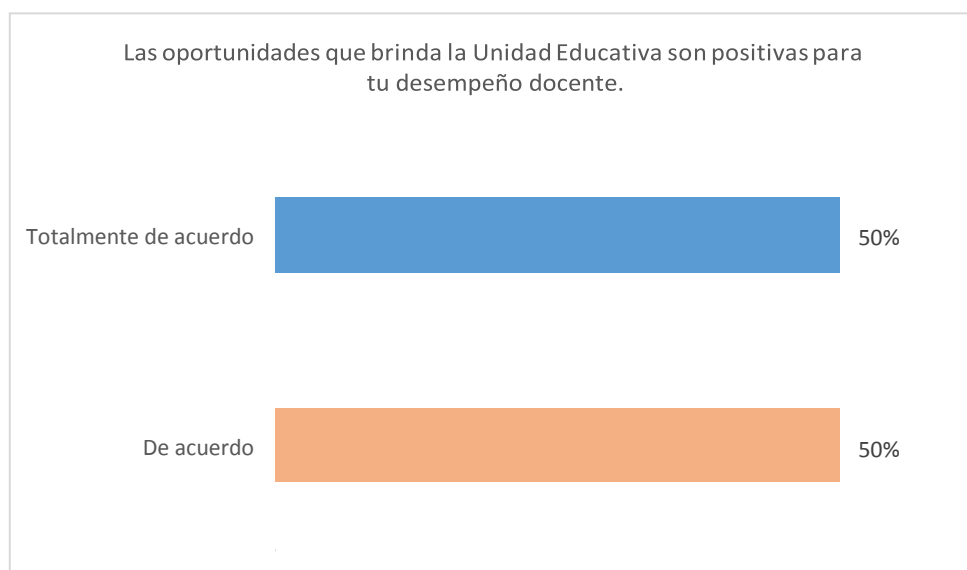


El 50.0% está de acuerdo, mientras que el otro 50.0% opina estar totalmente de acuerdo, por ello la mayoría está de acuerdo con la puntualidad.

**Cuadro 73.** Frecuencias “las oportunidades que brinda la Unidad Educativa son positivas para tu desempeño docente”

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	De acuerdo	36	50,0
	Totalmente de acuerdo	36	50,0
	<b>Total</b>	<b>72</b>	<b>100,0</b>

**Figura 65.** “Las oportunidades que brinda la Unidad Educativa son positivas para tu desempeño docente”

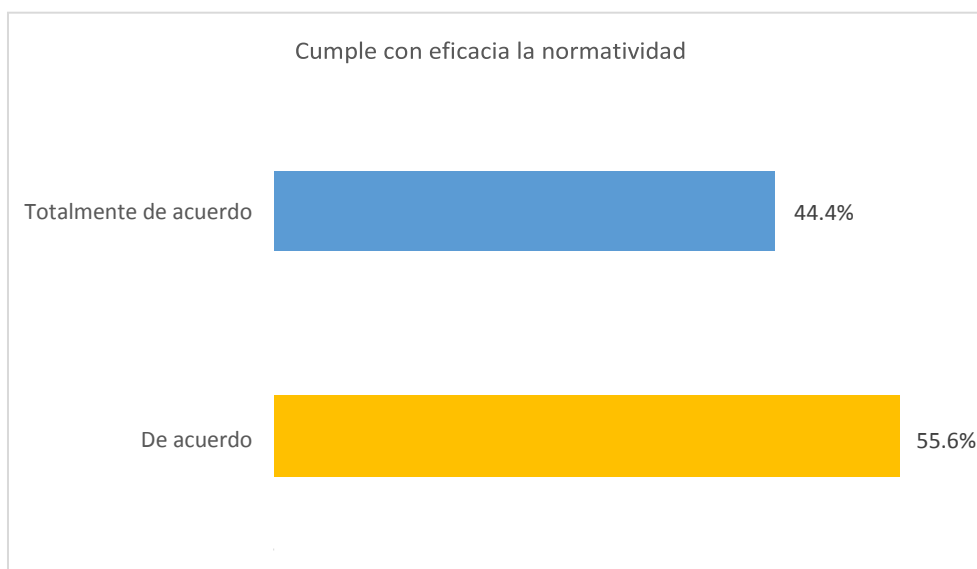


50.0% refiere estar totalmente de acuerdo, mientras que el otro 50.0% indica estar de acuerdo, evidenciando que la mayoría está de acuerdo con las oportunidades.

**Cuadro 74.** Frecuencias “cumple con eficacia la normatividad”

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	De acuerdo	40	55,6
	Totalmente de acuerdo	32	44,4
	<u>Total</u>	<u>72</u>	<u>100,0</u>

**Figura 66.** “Cumple con eficacia la normatividad”



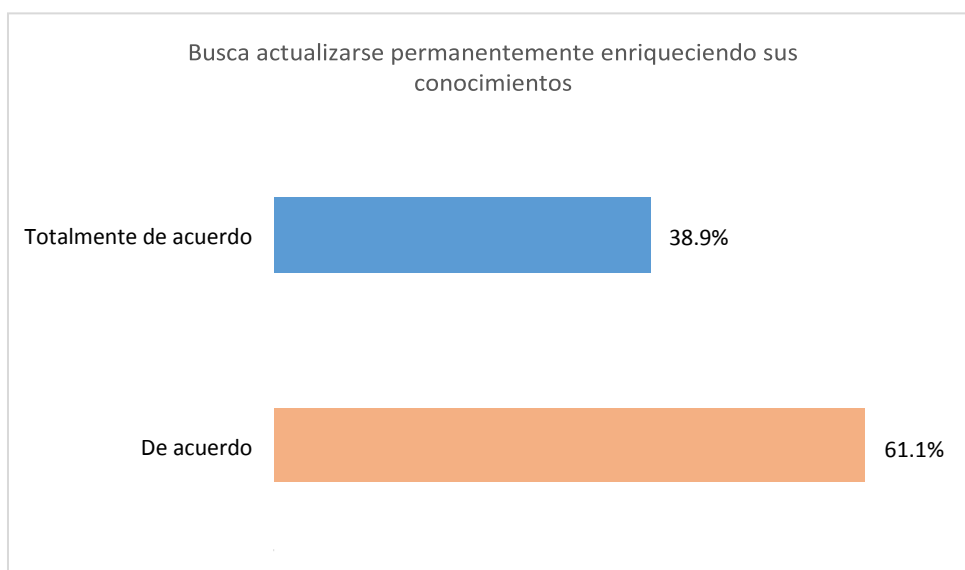
55.6% está de acuerdo con el cumplimiento con eficacia la normatividad, mientras que el 44.4% refiere estar totalmente de acuerdo, por ello la mayoría se siente satisfecho con la eficacia.



**Cuadro 75.** Frecuencias “busca actualizarse permanentemente enriqueciendo sus conocimientos”

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	De acuerdo	44	61,1
	Totalmente de acuerdo	28	38,9
	<u>Total</u>	<u>72</u>	<u>100,0</u>

**Figura 67.** “Busca actualizarse permanentemente enriqueciendo sus conocimientos”

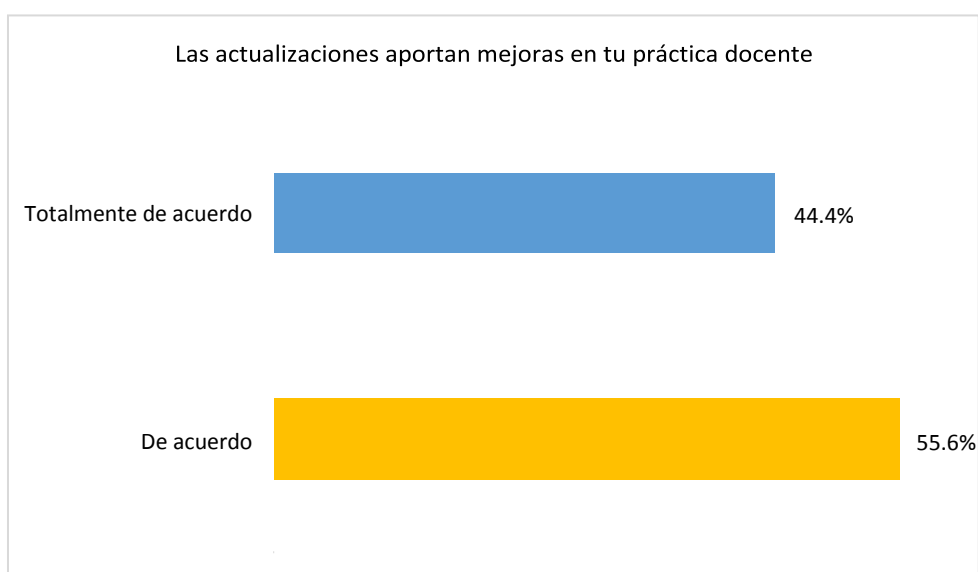


61.1% está de acuerdo con que busca actualizarse permanentemente enriqueciendo sus conocimientos, mientras que el 38.9% está totalmente de acuerdo, evidenciando que la mayoría de la muestra está de acuerdo en actualizar sus conocimientos.

**Cuadro 76.** Frecuencias “las actualizaciones aportan mejoras en tu práctica docente”

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	De acuerdo	40	55,6
	Totalmente de acuerdo	32	44,4
	<u>Total</u>	<u>72</u>	<u>100,0</u>

**Figura 68.** “Las actualizaciones aportan mejoras en tu práctica docente”

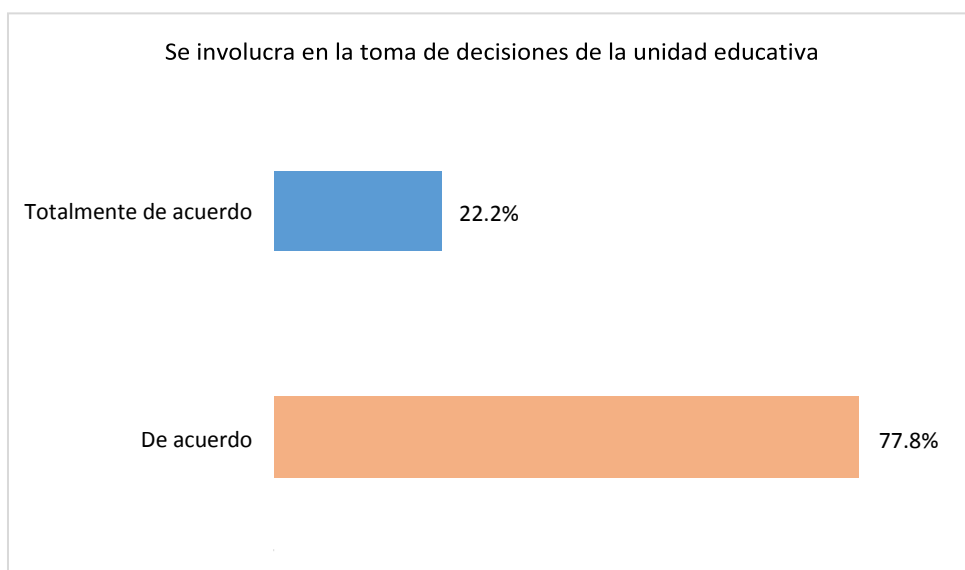


El 55.6% está de, mientras que el 44.4% está totalmente de acuerdo, con lo cual la mayoría está de acuerdo con la actualización de conocimientos profesionales

**Cuadro 77.** Frecuencias “se involucra en la toma de decisiones de la unidad educativa”

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	De acuerdo	56	77,8
	Totalmente de acuerdo	16	22,2
	<b>Total</b>	<b>72</b>	<b>100,0</b>

**Figura 69.** “Se involucra en la toma de decisiones de la unidad educativa”



77.8% señala que está de acuerdo con involucramiento en la toma de decisiones de la unidad educativa, mientras que el 22.2% está totalmente de acuerdo, con lo cual se manifiesta que la mayoría considera necesario involucrarse en las decisiones de la institución.

### 4.3. Prueba de hipótesis

#### 4.3.1. Hipótesis general

##### *I. Planteo*

HA. El clima organizacional se relaciona directamente y desempeño docente

H0. El clima organizacional no se relaciona directamente con el desempeño docente

##### *II. estadístico*

Se utilizó la prueba Spearman los datos no paramétricos son de tipo ordinal, se emplea la fórmula:

$$r_s = 1 - \frac{6 \sum d_i^2}{n(n^2 - 1)}$$

Dónde:

rs: “coeficiente de correlación”

n: “número de pares ordenados”

X: “Clima Organización”

Y: “Desempeño docente”

Se utilizó lo utilizó para identificar la intensidad de la correlación:







#### 4.2.2.2. Segunda hipótesis específica

H2. El “clima organizacional” se relaciona directamente con “la creación de ambientes favorables para el aprendizaje de los alumnos”

Ho. El “clima organizacional” no se relaciona directamente con “la creación de ambientes favorables para el aprendizaje de los alumnos”

*Cuadro 80. Correlación segunda hipótesis específica*

Correlaciones		Clima Organizacional
Rho de Spearman	Creación de ambientes favorables para el aprendizaje de los alumnos	,560
	Coefficiente de correlación	
	Sig. (bilateral)	,000
	N	72

Se estableció una correlación moderada  $Rho = .560$ . Se rechazándose  $h_0$  y acepta la  $h_a$ , el clima organizacional mayoría opina estar de acuerdo con la propuesta.

### 3.3.2.3. Tercera hipótesis específica

H3. El “clima organizacional” se relaciona directamente con “la enseñanza para el aprendizaje de los alumnos”

H0. El “clima organizacional” no se relaciona directamente con “la enseñanza para el aprendizaje de los alumnos”

*Cuadro 81. Correlación tercera hipótesis específica*

<b>Correlaciones</b>		clima organizacional
Rho de Spearman	Enseñanza para el aprendizaje de los alumnos	Coeficiente de correlación
		Sig. (bilateral)
		N
		,740
		,000
		72

Hallándose una relación buena  $Rho = .740$ . Se rechaza la  $H_0$  y aceptar la  $H_a$ , los resultados manifiestan la enseñanza para el aprendizaje, la mayoría opina de acuerdo.



### 3.3.2.4. Cuarta hipótesis específica

H4. El “clima organizacional” se relaciona directamente con “el profesionalismo docente”

Ho. El “clima organizacional” no se relaciona directamente con “el profesionalismo docente”

*Cuadro 82. Correlación cuarta hipótesis específica*

Correlaciones		clima organizacional
Rho de Spearman	Profesionalismo docente	Coefficiente de correlación
		Sig. (bilateral)
		N
		,535
		,000
		72

\*\*. La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Estadísticamente salió una correlación moderada  $Rho = .535$ . Estos rechazándose la  $H_0$  y aceptar la  $H_a$ , lo organizacional repercute en el profesionalismo docente, considerado por la mayoría de acuerdo.

#### 4.4. Discusión de resultados

De acuerdo a los resultados hallados se presenta:

Hipótesis general determinó una relación muy buena,  $Rho = .845$ , entre las variables en estudio. Evidenciando la mayoría opina como a menudo el comportamiento del clima organizacional en la institución, dimensiones como la motivación opinan que es escaso. El desempeño docente mayoría consideran están de acuerdo, se corrobora están cumpliendo en su mayoría por los integrantes de institución, los docentes mencionan sobre la motivación es disconforme generando incidencias en el aprendizaje.

Primera hipótesis específica arrojó relación  $Rho = .622$  entre variable 1 y la preparación y desarrollo de la enseñanza. La estadística determina el ambiente físico y objetivos son los adecuados, la mayoría de la muestra señala estar poco o escasamente conforme, en la preparación y desarrollo de la enseñanza la mayoría considera proponen elementos necesarios para enseñar. El entorno de la institución es idóneo para las estudiantes, sin embargo, la motivación al personal debe ser una constante para alcanzar mayor provecho en el aprendizaje de los docentes.

Segunda hipótesis específica resultó correlación moderada de  $Rho = .560$  entre variable 1 y la creación de ambientes favorables para el aprendizaje. La muestra se siente satisfecha de la forma de proceder en la institución, la motivación es baja, debe generarse un ambiente favorable para el

aprendizaje, la mayoría opinan de acuerdo, existen algunos inconvenientes como la forma autoritaria en el trato académico que reciben los alumnos de parte las autoridades.

Tercera hipótesis específica, halló una correlación buena de  $Rho = .740$  aceptando la variable estudiada incidiendo tanto en la enseñanza y aprendizaje. La mayoría opina como a menudo se siente cómodo, algunos manifiestan su disconformidad con la motivación. La enseñanza para el aprendizaje un gran número indican estar de acuerdo, pero disconformes en las estrategias para una enseñanza efectiva.

Cuarta hipótesis específica, resultó un coeficiente de correlación moderada de  $Rho = .535$ . La muestra se siente satisfecha, con la forma de proceder en la institución, respecto al profesionalismo docente, la mayoría señaló están de acuerdo dejando de lado la educación tradicional, mantener la comunicación fluida con padres de familia.

Se compara con el estudio de Quiñónez (2013), los resultados coinciden siendo el clima organizacional es una herramienta fundamental para el logro institucional, en la mayoría la muestra señaló inconformidades, en el presente estudio se evidencia más en menor intensidad. Es evidente siempre existen aspectos que mejorar, siendo recomendar planes de mejora.

Barriga (2016) considera oportuno analizar el clima organizacional y desempeño docente, se evidencia la muestra estar de acuerdo en ambas variables.

Tanto los investigadores recomiendan desarrollar el talento humano, con la finalidad de optimizar la capacidad de cada integrante para el bien común sobre todo el aprendizaje de los estudiantes proponiendo mejoras, la autoridades tomen el rol protagónico guiándoles por el camino correcto.

## Conclusiones

1. El clima organizacional, con el apoyo motivacional primero de las autoridades con toda la comunidad educativa son escasamente valorados; por tanto el desempeño docente no es lo adecuado en la muestra estudiada.
2. Referente al clima organizacional, no apoya en la motivación para la preparación y desarrollo de la enseñanza de parte de la mayoría de los maestros, no están de acuerdo, mostrando su disconformidad en frecuencia en apoyo como el uso de materiales didácticos, considerando estar en total desacuerdo con respecto a la organización.
3. Asimismo el papel del clima organizacional en la institución estudiada en relación a los ambientes físicos para el aprendizaje, la mayoría menciona a menudo no son los más adecuados, sin embargo los estilos de supervisión son escasamente aceptados por los docentes evidenciando sobre los equipamientos, iluminación y ventilación.
4. También el papel del clima organizacional, respecto al trabajo en equipo, advierten la poca coordinación y solución de algunos problemas, para mejorar el aprendizaje de los estudiantes, muestras la disconformidad.

5. El clima organizacional en relación con el profesionalismo docente.

Consideran una cierta inconformidad en cuanto a la estabilidad laboral como aspectos personales, generando disconformidades referentes al trabajo profesional calificado continuando con una educación tradicional.

## Recomendaciones

1. A las autoridades de la institución se recomienda estar en constante alerta ante las necesidades de los integrantes de la institución, ya que a pesar de que la mayoría se siente satisfecho por como el clima organizacional se está desarrollando en beneficio del desempeño docente, existe un porcentaje mínimo que están alertan inconvenientes. Un monitoreo periódico, ayudaría a recoger opiniones de los docentes, para escuchar las negativas y positivas.
2. Se sugiere a las autoridades de la institución de prever los materiales, equipos y espacios académicas de forma equitativa a cada docente para la preparación y desarrollo de la enseñanza, si bien la investigación arrojó conformidad, existe algunos que sienten insatisfacción, probablemente porque no han experimentado estos beneficios.
3. Se sugiere a los docentes mayor comunicación entre los colegas para saber solucionar sus diferencias, ya que existe una minoría que considera que las relaciones sociales y superación de conflictos pocas veces se solucionan, incidiendo en la creación de ambientes favorables para el aprendizaje, ya que estos comportamientos de insatisfacción pueden ser evidenciados por los estudiantes y no puede crearse ese tipo de clima negativo. Sería importante solicitar a la institución charlas que permitan reforzar las relaciones.

4. Un aspecto del clima organizacional que se está desarrollando escasamente es la motivación, aunque están de acuerdo en la forma como la institución les permite desarrollar la enseñanza para el aprendizaje de los alumnos, sería necesario que las autoridades fomenten charlas que motiven a alcanzar los objetivos institucionales.
  
5. Si bien la mayoría de los docentes sienten que su trabajo es valioso para los directivos y otras autoridades, así como la forma como les brinda nuevas oportunidades para desarrollar sus capacidades, existe un porcentaje mínimo que escasamente siente ello, por lo cual se sugiere a los directivos tener la misma atención con todos los docentes para evitar diferencias. Por otro lado, a los docentes recomendarles avanzar con su desarrollo profesional sin esperar la motivación de otros.



## Referencias bibliográficas

### A. Fuentes escritas

Abelló, L. (2007). *El desarrollo de competencias docentes en la formación del profesorado*. España: Secretaría General Técnica.

Acosta, J., Fernández, N. y Mollón, M. (2002). *Recursos humanos en empresas de turismo y hostelería*. España: Pearson - Prentice Hall.

Alcóver, C. (2004). *Introducción a la Psicología del Trabajo*. Madrid: McGraw Hill

Aldape, T. (2008). *Desarrollo de las competencias al docente*. Buenos Aires: Libros en Red

Arboleda, J. (2011). *Comprensión y competencias pedagógicas*. Colombia: Editorial Redipe.

Barriga, R. (2016). *Clima organizacional y desempeño docente en la universidad "Jaime Bausate y Meza" Jesús María - Lima, 2016* (Tesis Magistral). Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima.

Brunet, L. (2002). *El clima de trabajo en las organizaciones: Definición, Diagnóstico y Consecuencias*. México: Trillas.

Brunet, L. (2004). *El clima de trabajo en las organizaciones: definición diagnóstica y consecuencias*. México: Trillas.

Brunet, L. (2007). *El clima de trabajo en las organizaciones*. México: Trillas.

- Díaz, J. (2011). *La conciencia viviente*. México D.F.: Fondo de Cultura Económica
- Etxeberria, J. y Tejedor, F. (2005). *Análisis descriptivo de datos de educación*. Madrid: Editorial La Muralla.
- Fernández, P. (2006). *Clima organizacional y supervisión del desempeño docente en instituciones de educación básica* (Tesis Magistral). Universidad Rafael Urdaneta, Maracaibo.
- Herrera, P. (1999). *El Desempeño profesional basado en la atención a las competencias. Educación basada en Competencias*. Brasil: Oro Preto
- León, M., & Díaz, E. (2013). *Recursos humanos y dirección de equipos en restauración*. Madrid: Ediciones Paraninfo S.A.
- López, J. (2017). *Relación entre clima institucional y desempeño docente de los instructores militares en la Escuela Militar de Chorrillos* (Tesis Magistral). Universidad de Piura, Lima, Perú.
- Mejía, J. (2008). *Educación (es) en la (s) globalización (es): Entre el pensamiento único y la nueva crítica*. Lima: Fondo Editorial Pedagógico de San Marcos.
- Montenegro, I. (2007). *Evaluación de desempeño docente. Fundamentos, modelos e instrumentos*. Colombia: Corporativa editorial magisterio.
- Montenegro, I. (2007). *Evaluación del desempeño docente. Fundamentos, Modelos e Instrumentos*. Bogotá: Cooperativa Editorial
- Magisterio Ramírez, D. (2015). *Desempeño docente y*

*satisfacción / insatisfacción laboral del profesorado de nivel primario de La I.E. Alfredo Bonifaz Fonseca 2015* (Tesis Doctoral). Universidad Nacional de Educación, Lima, Perú.

Real Academia Española. (2001). *Diccionario de la lengua española* (22.a ed.). Madrid, España.

Rivas, A. (2015). *América Latina después de PISA: lecciones aprendidas de la educación en siete países 200-2015*. Buenos Aires: Fundación CIPPEC.

Rodríguez, M. (1999). *Diagnóstico organizacional*. México: Editorial Alfa Omega, México.

Rodríguez, T. (2005). *Clima organizacional y productividad: El papel inspirador de la supervisión*. Colombia: Consult C.A.

Shishido, M. (2015). *Clima Organizacional y su incidencia en el Desempeño Laboral de los colaboradores de la Oficina de Tecnologías de la Información de la Universidad César Vallejo en el Distrito de Trujillo 2015* (Tesis Pregrado). Universidad Privada Antenor Orrego, Trujillo, Perú.

Valdés, H. (2004). *El desempeño del maestro y su evaluación*. La Habana: Editorial Pueblo y Educación.

Werther, W. y Davis, K. (2005). *Administración de Personal y Recursos Humanos*. México: Editorial Pearson – Prentice Hall

Zulueta, J. (2015). *Clima Institucional y Desempeño Docente en la Institución Educativa José María Monzón Hernández - Distrito de*

*Chalamarca - Chota, 2014* (Tesis Posgrado)  
 Universidad Nacional de Cajamarca, Perú.

## B. Fuentes digitales

Contreras, D. y Jiménez, L. (2016). *Liderazgo y clima organizacional en un Colegio de Cundinamarca. Lineamientos básicos para su intervención* (Tesis Posgrado) Universidad del Rosario, Colombia. Recuperado en:  
<http://repository.urosario.edu.co/bitstream/handle/10336/11983/52982530-2016.pdf?sequence=9>

Docentes exponen problemas a Ministro de Educación. (11 de Julio de 2017). El Mercurio, p. 7. Recuperado en:  
<https://issuu.com/elmercuriocuenca/docs/hemeroteca-11-07-2017>

Espinosa, G. (2014). *Desempeño docente en el proceso de enseñanza – aprendizaje en el nivel de Educación Básico Superior del Centro Educativo Colegio de Bachillerato Ciudad de Portovelo, del cantón Portovelo, Provincia de El Oro, en el año lectivo 2013 – 2014* (Tesis Pregrado). Universidad Técnica Particular de Loja, Ecuador. Recuperado en:  
[http://dspace.utpl.edu.ec/bitstream/123456789/11373/1/Espinosa\\_Galarza\\_Gina\\_Fabiola.pdf](http://dspace.utpl.edu.ec/bitstream/123456789/11373/1/Espinosa_Galarza_Gina_Fabiola.pdf)

Estrada, L. (2012). *El desempeño docente*. Recuperado en:

[https://upload.wikimedia.org/wikipedia/commons/c/c5/EL\\_DESEMPE%C3%91O\\_DOCENTE.pdf](https://upload.wikimedia.org/wikipedia/commons/c/c5/EL_DESEMPE%C3%91O_DOCENTE.pdf)

Figueroa, R.; Utria, C. y Colpas, R. (2004). Devenir histórico de la calidad educativa dentro de la evaluación dinámica del desempeño docente. *Historia Caribe*, 4 (9), p.107-119.

Recuperado en:

<http://www.redalyc.org/pdf/937/93700909.pdf>

Gálvez, E. y Milla, R. (2018). Evaluación del desempeño docente:

Preparación para el aprendizaje de los estudiantes en el Marco de Buen Desempeño Docente. *Propósitos y*

*Representaciones*, 6 (2), p.407-452. Recuperado en:

<http://www.scielo.org.pe/pdf/pyr/v6n2/a09v6n2.pdf>

García, M. (2009). Clima Organizacional y su Diagnóstico: Una aproximación

Conceptual. *Cuadernos de Administración*, 42 (2009),

p.43-61. Recuperado en:

<https://www.redalyc.org/pdf/2250/225014900004.pdf>

Jiménez, C. (2014). *Relación entre el liderazgo transformacional de los*

*directores y la motivación hacia el trabajo y el desempeño de docentes de una universidad privada*

*(Tesis Posgrado)*. Universidad Católica de Colombia,

Bogotá, Colombia. Recuperado en:

<http://repository.ucatolica.edu.co:8080/bitstream/10983/2084/1/Tesis%20Final%20Claudia%20C%20Jimenez%20C.pdf>

León, M. (2009). *El clima organizacional y su incidencia en la satisfacción laboral de los docentes de los centros de educación inicial de la Fundación del Niño Bolívar* (Tesis Posgrado). Universidad Nacional Experimental de Guayana, Ciudad Guayana, Venezuela. Recuperado en:

[http://www.cidar.uneg.edu.ve/DB/bcuneg/EDOCS/TESIS/TESIS\\_POSTGRADO/MAESTRIAS/CIENCIAS\\_EDUCACION/TGMLL48B352009MirsysLeon.pdf](http://www.cidar.uneg.edu.ve/DB/bcuneg/EDOCS/TESIS/TESIS_POSTGRADO/MAESTRIAS/CIENCIAS_EDUCACION/TGMLL48B352009MirsysLeon.pdf)

Minedu (2012). *Marco de Buen Desempeño Docente*. Recuperado en:

<http://www.minedu.gob.pe/pdf/ed/marco-de-buen-desempeno-docente.pdf>

Ministerio de Educación de Chile (2001). *Estándares de desempeño para la formación inicial de docentes*, Santiago de Chile. Recuperado en:

[http://ww2.educarchile.cl/UserFiles/P0001/File/estandares\\_formacion\\_docentes.pdf](http://ww2.educarchile.cl/UserFiles/P0001/File/estandares_formacion_docentes.pdf)

Ministerio de Educación de Chile. (2008). *Marco para la Buena Enseñanza*.

Recuperado en:  
<https://www.docentemas.cl/docs/MBE2008.pdf>

Subaldo, L. (2012). *Las repercusiones del desempeño docente en la satisfacción y el desgaste del profesorado* (Tesis Doctoral) Universidad de Valencia, España. Recuperado en:

<https://es.slideshare.net/elverlopezarrobas/tesis-doctorado-lucia-subaldo>

Zapata - Ros, M. (2015). Teorías y modelos sobre el aprendizaje en entornos conectados y ubicuos. Bases para un nuevo modelo teórico a partir de una visión crítica del “conectivismo”. *Education in the Knowledge Society*, 16 (1), p. 69-102.

Recuperado en:  
<https://www.redalyc.org/pdf/5355/535554757006.pdf>

## Anexos



### Anexo 1. Matriz

Título: Clima Organizacional y Desempeño Docente de Fe y Alegria , Guayaquil – Ecuador

Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables
Problema general ¿En qué medida el clima organizacional se relaciona con el desempeño docente en la Unidad Educativa Francisco García Jiménez, Guayaquil, 2018?	Objetivo general Establecer la relación entre el clima laboral y el desempeño docente de la U nidad Educativa Francisco García Jiménez, Guayaquil.	Hipótesis general HGA. El clima organizacional se relaciona directamente con el desempeño docente	Variable X Clima Organizacional  Variable Y Desempeño Docente
Método	Marco teórico	Instrumentos de recolección de datos	Población y muestra
Tipo de investigación. - Cuantitativo. Diseño: Descriptivo correlacional. X -----r-----Y X = Clima Organizacional Y = Desempeño Docente r = Correlación	1. Antecedentes de la investigación: Existen trabajos tanto nacionales como extranjeros  2. Bases teóricas: - Clima Organizacional - Desempeño docente	Variable X: Cuestionario  Variable Y: Cuestionario	Población: Están conformados por los docentes de la institución donde se desarrolló el estudio. N= 72  Muestra n = 72

*Anexo 2. Cuestionario 1*

### CUESTIONARIO X. DESEMPEÑO DOCENTE

Institución Educativa Inicial: .....

Estimada profesora lea atentamente cada pregunta y elija una de las cuatro alternativas según su criterio, marcando con una X. Teniendo en cuenta que:

1 = Totalmente en desacuerdo      2 = En desacuerdo      3 = De acuerdo  
4 = Totalmente de acuerdo

Nº	PREPARACIÓN Y DESARROLLO DE LA ENSEÑANZA				
1	La planificación guarda relación y coherencia entre las áreas y está en función de las necesidades e intereses de los alumnos.				
2	Organiza el contenido en forma clara, lógica y creativa.				
3	Toma en cuenta las necesidades e intereses de los alumnos.				
4	Formula metas de aprendizaje claras y apropiadas para los adultos.				
5	Selecciona o crea actividades de enseñanza apropiadas para los alumnos.				
6	Selecciona métodos y técnicas de enseñanza apropiadas para los alumnos.				
7	Demuestra dominio de los conocimientos de las disciplinas de los componentes del área curricular que enseña.				
8	Utiliza un lenguaje claro y comprensible para explicar los contenidos del área de los alumnos.				
	<b>CREA AMBIENTE FAVORABLE PARA EL APRENDIZAJE</b>				
9	Hace uso de los medios de enseñanza, (láminas, juegos, maquetas, modelos, etc.) para favorecer la enseñanza aprendizaje.				
10	Hace uso del video como recurso para las actividades de enseñanza-aprendizaje.				
11	Hace uso de programas televisivos vinculados a los contenidos de la enseñanza-aprendizaje.				
12	Utiliza el software educativo vinculándolos a los contenidos de la enseñanza.				
13	Se dirige en forma autoritaria a los alumnos.				
14	Mantiene un trato de respeto y cordialidad entre los miembros de su comunidad educativa.				

15	Es de la opinión que debe tener un trato de autoridad con los estudiantes en vez de demostrar amabilidad.				
16	Contribuye a la solución racional de las situaciones conflictivas que se presentan en la institución.				
17	Respeto las opiniones y puntos de vista de sus alumnos durante sus intervenciones orales y escritas.				
	<b>ENSEÑANZA PARA EL APRENDIZAJE</b>				
18	Establece y mantienen normas consistentes y consensuadas de disciplina en el aula.				
19	Los conocimientos que tienen los alumnos se toman en cuenta como				
20	Utiliza estrategias adecuadas para una enseñanza efectiva.				
21	Permite reflexionar alumno sobre sus propios aprendizajes.				
22	Evalúa los resultados alcanzados.				
23	Evalúa su propia eficacia en el logro de resultados.				
	<b>PROFESIONALISMO DOCENTE</b>				
24	Está de acuerdo que la educación tradicional es mejor que la de ahora.				
25	Se comunica con cierta frecuencia con los padres de familia y/o apoderados.				
26	Es cumplido y puntual en la escuela y en sus clases.				
27	Las oportunidades que brinda la Región Callao son positivas para tu desempeño docente.				
28	Busca actualizarse permanentemente enriqueciendo sus conocimientos.				
29	Las actualizaciones aportan mejoras en tu práctica docente.				
30	Cumple con eficacia la normatividad.				
31	Se involucra en la toma de decisiones de su institución.				

Fuente: Ministerio de Educación de Chile (2006)

## Anexo 2. Cuestionario 2

### CUESTIONARIO Y. CLIMA ORGANIZACIONAL

**Instrucciones:** La presente encuesta debe ser contestada por el personal directivo, docente y jerárquico de la institución educativa. Marcar con X la respuesta que considere más apropiada a cada situación que se plantee. Todas las situaciones deben ser respondidas.

1. Nada    2. Poco    3. Escasamente    4. A menudo    5. Siempre

N°	MEDIO AMBIENTE FÍSICO	1	2	3	4	5
1	Las condiciones de amplitud y organización del ambiente físico facilita el desempeño de las tareas propias a su					
2	El mobiliario y equipamiento con que cuenta el instituto facilita el desempeño individual y grupal de las tareas de su responsabilidad.					
3	La instituto cuenta con ambientes destinados al intercambio de experiencias entre el personal.					
4	Los ambientes de la institución cuentan con adecuada iluminación y ventilación.					
	<b>ESTRUCTURA ORGANIZATIVA</b>					
5	Sientes que tu función es importante dentro de la					
6	La institución posibilita tu autorrealización personal y					
7	La estructura de la organización facilita su acceso al personal inmediato superior para formular consultas.					
8	La organización del personal promueve la confianza y la coordinación efectiva del personal de los diferentes niveles jerárquicos.					
	<b>ESTILO DE DIRECCIÓN INSTITUCIONAL</b>					
9	Considera que el comportamiento de los integrantes del órgano de Dirección del Instituto, posibilita la participación efectiva del resto del personal, en la conducción del					
10	Se dan oportunidades por delegación de funciones al personal para el ejercicio de funciones propias del órgano de dirección y de la jerarquía.					
11	Existe un acercamiento consultivo entre los directivos, jerárquicos, administrativos, docentes y estudiantes del					
12	Se observa que los directivos del instituto se esfuerzan por gerenciar el servicio con criterios de					
	<b>TRABAJO EN EQUIPO</b>					
13	Qué grado de importancia concede Ud. al trabajo en equipo en su institución.					
14	Se establecen coordinaciones previas en su estamento para la ejecución del trabajo en equipo.					

15	Qué grado de coordinación se da entre los estamentos del instituto para mejorar el servicio que brinda.					
16	El trabajo en equipo posibilita la solución de problemas académicos y/o administrativos con eficacia en el instituto.					
	<b>PROCESOS</b>					
17	Estás informado sobre los procesos y procedimientos correspondientes al área en la que estas involucrado.					
18	Recibes información correspondiente a la conducción de los procesos y procedimientos para tu involucramiento eficaz en el área de tu competencia.					
19	Los procesos y procedimientos que manejas en las áreas en la cual estás involucrado te facilitan el logro de objetivos y capacidades de tu competencia.					
20	Los procesos utilizados en el desarrollo de la organización responden a criterios modernos.					
	<b>VARIABLES PERSONALES</b>					
21	La práctica de relaciones sociales en su área, evita conflictos interpersonales que surgen entre los integrantes de su estamento.					
22	En la organización se superan los conflictos que ocurren entre los integrantes de diferentes estamentos.					
	<b>ESTILO DE SUPERVISIÓN</b>					
23	El estilo de supervisión que se conduce en el instituto, permite visualizar mejoras en el servicio y en la formación profesional.					
24	La supervisión que se conduce en el instituto, centradas en los directivos y Jerárquicos se caracterizan por					
25	Si la supervisión que se conduce en el instituto está basada en mecanismos de control de las jerarquías y burocracia, entonces se aprecia el temor y la desconfianza					
	<b>MOTIVACIÓN</b>					
26	En el desarrollo del servicio se aprecia niveles de desvinculación del personal con las tareas que se realiza.					
27	Se observa en el personal actitudes rutinarias que no facilitan el logro de la calidad del servicio.					
28	Se aprecia en el personal un sentimiento de bienestar social asociado al deber cumplido con calidad.					
29	Se aprecia esfuerzos de la dirección y jerarquía por mejorar el servicio motivando con el ejemplo.					
	<b>ESTABILIDAD LABORAL</b>					
30	Se percibe en el instituto que el tratamiento al personal como seres humanos y el hacer algo por ellos en términos humanos favorece la estabilidad laboral.					
31	La estabilidad laboral del personal en la organización genera que se sienta como miembro valioso.					
32	Se dan oportunidades para desarrollar sus capacidades y mejorar su desempeño.					
33	Se dan situaciones de discriminación en el ambiente laboral o institucional.					
	<b>OBJETIVOS</b>					

34	Los objetivos y metas del instituto se formulan con la participación de representantes de todos los estamentos.					
35	Los objetivos anuales de su instituto se centran en la formación profesional.					
36	Los objetivos y metas anuales del instituto revisten un elevado nivel de exigencia personal para lograr un servicio					

## Anexo 4. Validación de expertos

### Variable X

#### VALIDACIÓN INSTRUMENTO VARIABLE X:

##### Clima Organizacional

Autora: Dora Alexandra García Alvarado

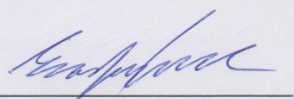
Apellidos y nombres jurado experto: Jesús Jesús, Evaristo

Magister/Doctor(a): Doctor

**TÍTULO: Clima Organizacional y Desempeño Docente en las Unidades Educativas Fe y Alegría, Guayaquil - Ecuador, 2019.**

Aspectos	Criterios	Inadecuado 00-25%	Poco Adecuado 26- 50%	Adecuado 51- 75%	Muy Adecuado 76- 100%
Intencionalidad	El cuestionario permite conocer las estrategias metacognitivas, por lo que el instrumento presentado es.				/
Suficiente	El cuestionario está bien diseñado, planificado, cronogramado por tanto el instrumento es:				/
Consistencia	El cuestionario se basa en conocer el nivel de estrategias metacognitivas de los estudiantes, por lo tanto el instrumento presenta			/	
Coherencia	El cuestionario, guarda relación con las dimensiones e indicadores, por tanto el instrumento es:			/	
Sub Total					
Total					

Lima 8 de abril del 2019



FIRMA DEL JURADO

DNI 08765245

## VALIDACIÓN INSTRUMENTO VARIABLE X:

## Clima Organizacional

Autora: Dora Alexandra García Alvarado

Apellidos y nombres jurado experto: Dr. Edgar F. Damíán NúñezMagister/Doctor(a): DoctorTÍTULO: **Clima Organizacional y Desempeño Docente en las Unidades Educativas Fe y Alegría, Guayaquil - Ecuador, 2019.**

Aspectos	Criterios	Inadecuado 00-25%	Poco Adecuado 26-50%	Adecuado 51-75%	Muy Adecuado 76-100%
Intencionalidad	El cuestionario permite conocer las estrategias metacognitivas, por lo que el instrumento presentado es.				✓
Suficiente	El cuestionario está bien diseñado, planificado, cronogramado por tanto el instrumento es:			✓	
Consistencia	El cuestionario se basa en conocer el nivel de estrategias metacognitivas de los estudiantes, por lo tanto el instrumento presenta				✓
Coherencia	El cuestionario, guarda relación con las dimensiones e indicadores, por tanto el instrumento es:			✓	
Sub Total					
Total		Muy adecuado			

Lima 12 de abril del 2019

FIRMA DEL JURADO

DNI 08056163



## VALIDACIÓN INSTRUMENTO VARIABLE X:

## Clima Organizacional

Autora: Dora Alexandra García Alvarado

Apellidos y nombres jurado experto: Fraja Prias, WifredoMagister/Doctor(a): Doctor

TÍTULO: Clima Organizacional y Desempeño Docente en las Unidades Educativas Fe y Alegría, Guayaquil - Ecuador, 2019.

Aspectos	Criterios	Inadecuado 00-25%	Poco Adecuado 26-50%	Adecuado 51-75%	Muy Adecuado 76-100%
Intencionalidad	El cuestionario permite conocer las estrategias metacognitivas, por lo que el instrumento presentado es.				✓
Suficiente	El cuestionario está bien diseñado, planificado, cronogramado por tanto el instrumento es:				✓
Consistencia	El cuestionario se basa en conocer el nivel de estrategias metacognitivas de los estudiantes, por lo tanto el instrumento presenta			✓	
Coherencia	El cuestionario, guarda relación con las dimensiones e indicadores, por tanto el instrumento es:			✓	
Sub Total					
Total					Muy adecuado

Lima 10 de setiembre del 2019

FIRMA DEL JURADO

DNI 07302193

## Variable Y

## VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO VARIABLE Y:

## Desempeño Docente

Autora: Dora Alexandra García Alvarado

Apellidos y nombres jurado experto: Meyra Mejía, Evaristo Jarama

Magister/Doctor(a): Doctor

**TÍTULO: Clima Organizacional y Desempeño Docente en las Unidades Educativas Fe y Alegría, Guayaquil - Ecuador, 2019.**

Aspectos	Criterios	Inadecuado 00-25%	Poco Adecuado 26- 50%	Adecuado 51- 75%	Muy Adecuado 76- 100%
Intencionalidad	El cuestionario permite conocer las estrategias metacognitivas, por lo que el instrumento presentado es.				✓
Suficiente	El cuestionario está bien diseñado, planificado, cronogramado por tanto el instrumento es:				✓
Consistencia	El cuestionario se basa en conocer el nivel de estrategias metacognitivas de los estudiantes, por lo tanto el instrumento presenta			✓	
Coherencia	El cuestionario, guarda relación con las dimensiones e indicadores, por tanto el instrumento es:			✓	
Sub Total					
Total					

Lima 8 de abril del 2019

FIRMA DEL JURADO

DNI 08705345

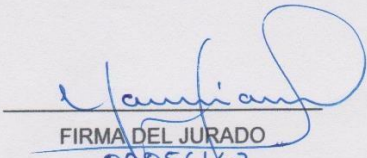
## VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO VARIABLE Y:

## Desempeño Docente

Autora: Dora Alexandra García Alvarado

Apellidos y nombres jurado experto: Edgar F. Damian NándezMagister/Doctor(a): DoctorTÍTULO: **Clima Organizacional y Desempeño Docente en las Unidades Educativas Fe y Alegría , Guayaquil - Ecuador, 2019.**

Aspectos	Criterios	Inadecuado 00-25%	Poco Adecuado 26- 50%	Adecuado 51- 75%	Muy Adecuado 76- 100%
Intencionalidad	El cuestionario permite conocer las estrategias metacognitivas, por lo que el instrumento presentado es.				✓
Suficiente	El cuestionario está bien diseñado, planificado, cronogramado por tanto el instrumento es:				✓
Consistencia	El cuestionario se basa en conocer el nivel de estrategias metacognitivas de los estudiantes, por lo tanto el instrumento presenta			✓	
Coherencia	El cuestionario, guarda relación con las dimensiones e indicadores, por tanto el instrumento es:			✓	
Sub Total					
Total					muy adecuado

Lima 12 de abril del 2019
  
 FIRMA DEL JURADO  
 DNI 08056163



## VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO VARIABLE Y:

## Desempeño Docente

Autora: Dora Alexandra García Alvarado

Apellidos y nombres jurado experto: José María, MiguelMagister/Doctor(a): DoctorTÍTULO: **Clima Organizacional y Desempeño Docente en las Unidades Educativas Fe y Alegría, Guayaquil - Ecuador, 2019.**

Aspectos	Criterios	Inadecuado 00-25%	Poco Adecuado 26-50%	Adecuado 51-75%	Muy Adecuado 76-100%
Intencionalidad	El cuestionario permite conocer las estrategias metacognitivas, por lo que el instrumento presentado es.				✓
Suficiente	El cuestionario está bien diseñado, planificado, cronogramado por tanto el instrumento es:			✓	
Consistencia	El cuestionario se basa en conocer el nivel de estrategias metacognitivas de los estudiantes, por lo tanto el instrumento presenta			✓	
Coherencia	El cuestionario, guarda relación con las dimensiones e indicadores, por tanto el instrumento es:				✓
Sub Total					
Total					Muy adecuado

Lima <sup>10</sup> de setiembre del 2019

FIRMA DEL JURADO

DNI 07302193